

Quel lien existe-t-il entre le droit à la déconnexion et la santé mentale au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion**, introduit par la loi du 28 juin 2023, constitue une obligation légale visant à protéger la santé mentale des salariés utilisant des outils numériques professionnels. L'employeur doit définir un régime assurant le respect de ce droit en dehors du temps de travail.

Ce droit s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité de l'employeur (article [L.312-1](#)) qui doit protéger la santé physique et mentale des salariés. Le non-respect expose l'employeur à une amende administrative pouvant atteindre 25.000 euros selon l'article [L.312-10](#), applicable à partir du 4 juillet 2026.

Le régime doit être adapté à chaque entreprise et peut être défini par convention collective, accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation de la délégation du personnel. Les modalités pratiques incluent les mesures techniques de déconnexion, la sensibilisation et la formation des salariés.

La charge de la preuve du respect des obligations incombe à l'employeur. Ce dispositif complète le droit au repos quotidien de 11 heures consécutives (article [L.211-16](#)) en protégeant spécifiquement contre les risques psychosociaux liés à la hyperconnectivité numérique.

Définition

Le droit à la déconnexion désigne le droit du salarié utilisant des outils numériques à des fins professionnelles de ne pas être contacté et de ne pas avoir à répondre aux sollicitations professionnelles (courriels, messages, appels) en dehors de son temps de travail effectif. Ce droit a été consacré par la loi du 28 juin 2023 qui a ajouté une section spécifique au Code du travail (articles [L.312-9](#) et [L.312-10](#)).

L'objectif est de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en reconnaissant que l'hyperconnectivité numérique peut générer des risques pour la santé mentale des salariés. Ce droit s'inscrit dans le cadre plus large de l'obligation de sécurité et de protection de la santé incombant à l'employeur selon l'article [L.312-1](#) du Code du travail.

Le concept s'applique uniquement aux salariés qui utilisent effectivement des outils numériques à des fins professionnelles, ce qui couvre aujourd'hui une large majorité de salariés luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment le droit à la déconnexion protège-t-il la santé mentale des salariés ?

Le droit à la déconnexion s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité de l'employeur qui doit protéger la santé physique et mentale des salariés. Il complète le droit au repos quotidien de 11 heures consécutives en protégeant spécifiquement contre les risques psychosociaux liés à l'hyperconnectivité numérique, permettant ainsi de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg et depuis quand est-il en vigueur ?

Le droit à la déconnexion est le droit du salarié utilisant des outils numériques professionnels de ne pas être contacté et de ne pas avoir à répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail. Il a été consacré par la loi du 28 juin 2023, entrée en vigueur le 4 juillet 2023, et vise à protéger la santé mentale des salariés contre les risques liés à l'hyperconnectivité numérique.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

L'employeur qui ne respecte pas ses obligations relatives au droit à la déconnexion s'expose à une amende administrative pouvant aller de 251 à 25.000 euros selon l'article L.312-10 du Code du travail. Ces sanctions administratives seront applicables à partir du 4 juillet 2026, mais les juridictions du travail peuvent déjà condamner les employeurs à indemniser les salariés lésés.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le droit à la déconnexion ?

L'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doit mettre en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Ce régime peut être défini par convention collective, accord d'entreprise ou par l'employeur après consultation de la délégation du personnel, et doit inclure les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques et la formation des salariés.

Conditions d'exercice

L'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doit mettre en place un **régime spécifique** assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur.

Niveau de définition	Modalité	Consultation obligatoire
Sectoriel	Convention collective de travail ou accord subordonné	Partenaires sociaux sectoriels
Entreprise (150+ salariés)	Accord avec la délégation du personnel	Information et consultation obligatoires (Art. L.414-1) ou accord commun (Art. L.414-9)
Entreprise (< 150 salariés)	Défini par l'employeur	Information et consultation de la délégation si elle existe

Le régime doit définir, le cas échéant :

- Les **modalités pratiques** de déconnexion des outils numériques
- Les **mesures techniques** permettant la déconnexion
- Les **mesures de sensibilisation et de formation** des salariés et de l'encadrement
- Les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles

Le régime mis en place doit impérativement respecter les dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail, notamment le repos quotidien de 11 heures consécutives (article [L.211-16](#)).

Modalités pratiques

La mise en œuvre du droit à la déconnexion nécessite une approche concrète adaptée à l'organisation du travail de chaque entreprise.

Mesures techniques possibles :

- Systèmes de différé d'envoi des courriels en dehors des heures de travail
- Désactivation des notifications professionnelles sur les périodes de repos
- Messages d'absence automatiques rappelant le droit à la déconnexion
- Paramétrage des serveurs limitant l'accès aux outils numériques professionnels

Mesures organisationnelles recommandées :

- Définition claire des plages horaires de disponibilité dans les contrats ou règlements
- Charte de bon usage des outils numériques professionnels
- Formation de l'encadrement au respect du droit à la déconnexion
- Sensibilisation des salariés aux risques de l'hyperconnectivité

Données chiffrées applicables :

Élément	Valeur	Base légale
Repos quotidien minimum	11 heures consécutives	Art. L.211-16(3)
Période de référence	24 heures	Art. L.211-16(3)
Amende administrative minimale	251 euros	Art. L.312-10
Amende administrative maximale	25.000 euros	Art. L.312-10
Entrée en vigueur sanctions	4 juillet 2026	Loi du 28 juin 2023

L'employeur doit pouvoir démontrer la mise en place effective du régime de déconnexion. Il est recommandé de conserver les preuves de consultation de la délégation du personnel et de diffusion des mesures auprès des salariés.

Pratiques et recommandations

Pour une protection efficace de la santé mentale liée au droit à la déconnexion, les employeurs devraient adopter une approche globale de prévention des risques psychosociaux.

Intégration dans la politique de sécurité et santé : Il est recommandé d'intégrer les risques liés à l'hyperconnectivité dans l'évaluation des risques professionnels prévue à l'article [L.312-5](#). Cette approche permet d'identifier les postes particulièrement exposés (cadres, astreintes, télétravail) et d'adapter les mesures de prévention.

Rôle de l'encadrement : La formation de l'encadrement est cruciale car les managers jouent un rôle déterminant dans l'exemplarité. Ils doivent être sensibilisés à ne pas envoyer de courriels en dehors des heures de travail et à respecter les temps de repos de leurs équipes. La jurisprudence luxembourgeoise a d'ailleurs reconnu le droit à la déconnexion pendant les congés dès 2019.

Dispositifs spécifiques pour le télétravail : Les télétravailleurs nécessitent une attention particulière car les frontières entre vie professionnelle et personnelle sont plus floues. Il est recommandé de définir clairement les plages horaires de disponibilité dans les avenants au contrat de travail et de prévoir des mesures techniques adaptées.

Suivi et évaluation : La mise en place d'indicateurs de suivi (nombre de connexions hors temps de travail, enquêtes de satisfaction, remontées des délégués) permet d'évaluer l'effectivité du dispositif et de l'ajuster si nécessaire. Une collaboration avec la médecine du travail peut également être bénéfique pour identifier d'éventuels signaux d'alerte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail pour les salariés utilisant des outils numériques professionnels
Article <u>L.312-10</u>	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-respect, applicable à partir du 4 juillet 2026
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
Article <u>L.312-2</u>	Principes généraux de prévention et obligation d'adaptation des mesures de protection
Article <u>L.312-5</u>	Évaluation des risques professionnels incluant les risques psychosociaux
Article <u>L.211-16(3)</u>	Repos quotidien de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures
Article <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les questions de sécurité et santé
Article <u>L.414-9</u>	Modalités d'accord commun dans les entreprises de 150 salariés et plus

La loi du 28 juin 2023 est entrée en vigueur le 4 juillet 2023, mais les sanctions administratives ne seront applicables qu'à partir du 4 juillet 2026, offrant ainsi un délai d'adaptation aux employeurs. Toutefois, les juridictions du travail peuvent déjà condamner les employeurs à indemniser les salariés dont le droit à la déconnexion n'est pas respecté, même avant cette date.

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.