

Un salarié peut-il être sanctionné pour ne pas répondre en dehors de ses horaires ?

Réponse courte

Non, **un salarié ne peut pas être sanctionné** pour ne pas répondre en dehors de ses horaires de travail. Le **droit à la déconnexion** est inscrit dans le Code du travail luxembourgeois depuis juillet 2023 et protège explicitement le salarié pendant ses périodes de repos.

Le salarié n'a aucune obligation d'être joignable ou de répondre aux sollicitations professionnelles (appels, e-mails, messages) en dehors de son **temps de travail effectif**. Les périodes de repos quotidien (11 heures minimum) et hebdomadaire (44 heures minimum) sont protégées par la loi.

C'est l'employeur qui peut être sanctionné par l'Inspection du travail et des mines (**ITM**) s'il ne met pas en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion. Les amendes administratives vont de **251 à 25.000 euros** et entreront en vigueur à partir du 30 juin 2026.

Toute sanction disciplinaire infligée à un salarié pour non-réponse hors de ses horaires serait nulle et pourrait être contestée devant le tribunal du travail dans un délai de 3 mois.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Il garantit que le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (e-mails, appels téléphoniques, messages instantanés) pendant ses périodes de repos quotidien, hebdomadaire, ses congés ou ses absences justifiées.

Le **temps de travail effectif** correspond à la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, à l'exclusion des périodes de repos. En dehors de ce temps, le salarié n'a aucune obligation professionnelle et ne peut être sanctionné pour son inaction.

L'article [L.312-9](#) du Code du travail impose à l'employeur de définir un **régime spécifique** adapté à l'entreprise ou au secteur, précisant les modalités pratiques et techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les compensations exceptionnelles en cas de dérogation justifiée.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il faire valoir son droit à la déconnexion si son employeur ne le respecte pas ?

Le salarié doit d'abord signaler la situation par écrit à son employeur ou à la délégation du personnel. Il peut également saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour faire constater l'infraction. En cas de sanction disciplinaire abusive, il dispose de 3 mois pour saisir le tribunal du travail et demander l'annulation de la sanction ainsi qu'une réparation.

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 pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Il est inscrit dans le Code du travail luxembourgeois depuis juillet 2023 et garantit que le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles pendant ses périodes de repos, congés ou absences justifiées.

Quelles sont les périodes de repos protégées par le droit à la déconnexion ?

Le droit à la déconnexion protège le repos quotidien de 11 heures consécutives minimum entre deux journées de travail et le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum incluant de préférence le dimanche. Pendant ces périodes, le salarié n'a aucune obligation de répondre aux sollicitations professionnelles.

Un employeur peut-il sanctionner un salarié qui ne répond pas aux e-mails ou appels en dehors de ses horaires de travail ?

Non, un salarié ne peut pas être sanctionné pour ne pas répondre en dehors de ses horaires de travail. Toute sanction disciplinaire infligée pour non-réponse hors horaires serait nulle et pourrait être contestée devant le tribunal du travail dans un délai de 3 mois. C'est au contraire l'employeur qui risque des amendes de 251 à 25.000 euros s'il ne respecte pas le droit à la déconnexion.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à tout salarié utilisant des **outils numériques** à des fins professionnelles, quel que soit son statut (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). Les cadres supérieurs et dirigeants bénéficient également de ce droit, même si leurs horaires de travail sont plus flexibles.

Le régime assurant le respect du droit à la déconnexion doit être défini selon trois modalités possibles : par **convention collective de travail** ou **accord subordonné** applicable au secteur ou à l'entreprise ; au niveau de l'entreprise après **information et consultation** de la délégation du personnel (entreprises de moins de 150 salariés) ; au niveau de l'entreprise par **accord commun** entre l'employeur et la délégation du personnel (entreprises d'au moins 150 salariés).

En l'absence de délégation du personnel, l'employeur définit le régime spécifique et en informe les salariés, mais doit impérativement respecter les dispositions légales en matière de **temps de travail** et de **repos**.

Le régime doit garantir le respect des **périodes de repos légales** : repos quotidien de 11 heures consécutives minimum entre deux journées de travail, et repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum incluant de préférence le dimanche.

Modalités pratiques

Période protégée	Durée minimale	Base légale
Repos quotidien	11 heures consécutives	Article L.211-10
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives	Article L.211-11

Le salarié qui reçoit une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail n'a **aucune obligation** d'y répondre immédiatement. Il peut choisir librement de répondre ou non, sans que ce choix puisse être retenu contre lui dans le cadre d'une évaluation ou d'une procédure disciplinaire.

Si un salarié estime que son droit à la déconnexion n'est pas respecté, il doit d'abord **signaler la situation** par écrit à son employeur ou à la délégation du personnel. Il peut également saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour faire constater l'infraction et demander la mise en conformité de l'entreprise.

En cas de sanction disciplinaire abusive liée à une non-réponse hors horaires, le salarié dispose d'un **délai de 3 mois** à compter de la notification pour saisir le **tribunal du travail** et demander l'annulation de la sanction ainsi qu'une réparation.

L'employeur doit conserver une **traçabilité** des horaires de travail et des sollicitations professionnelles afin de pouvoir démontrer le respect du droit à la déconnexion en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs de **formaliser par écrit** le régime de droit à la déconnexion applicable dans l'entreprise et de le communiquer clairement à l'ensemble des salariés. Ce document doit préciser les plages horaires pendant lesquelles les salariés ne sont pas tenus de répondre, ainsi que les modalités de compensation en cas de sollicitation exceptionnelle justifiée.

Les **outils techniques** peuvent faciliter le respect du droit à la déconnexion : paramétrage des serveurs de messagerie pour différer l'envoi d'e-mails en dehors des horaires, activation de messages d'absence automatiques, désactivation des notifications professionnelles sur les appareils personnels hors temps de travail.

Des **actions de sensibilisation** régulières doivent être organisées pour informer les managers et les salariés sur l'importance du droit à la déconnexion et les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion professionnelle (burn-out, stress chronique, troubles du sommeil).

Pour les fonctions nécessitant une **disponibilité exceptionnelle** (astreintes, gestion de crise), le régime doit prévoir des modalités spécifiques de compensation (repos compensatoire, rémunération majorée, limitation dans le temps) et les formaliser contractuellement.

L'employeur doit veiller à ce que le **droit à la déconnexion** soit effectivement respecté en pratique et ne se limite pas à une simple formalité administrative. L'évaluation des salariés ne doit jamais prendre en compte la réactivité hors horaires de travail comme critère de performance.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article L.312-10	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros) pour absence de régime de déconnexion
Article L.211-10	Repos quotidien de 11 heures consécutives minimum
Article L.211-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum
Article L.121-6	Obligations du salarié et procédure disciplinaire
Article L.251-1	Principe d'égalité de traitement entre salariés
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail luxembourgeois

Les sanctions prévues à l'article [L.312-10](#) n'entreront en vigueur que le **30 juin 2026**, trois ans après la publication de la loi, afin de laisser aux employeurs le temps de se mettre en conformité. Toutefois, le droit à la déconnexion est opposable depuis le 4 juillet 2023.

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.