

Comment gérer le droit à la déconnexion dans un groupe international avec filiale luxembourgeoise ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** s'applique à toute filiale luxembourgeoise dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels, indépendamment de l'implantation internationale du groupe. Chaque établissement luxembourgeois doit définir un régime adapté selon l'article L.312-9 du Code du travail.

La mise en place s'effectue par **convention collective sectorielle** ou au niveau de chaque entité luxembourgeoise. Les modalités varient selon la taille : accord obligatoire avec la délégation pour les entreprises de 150 salariés ou plus, information et consultation pour celles de 15 à 149 salariés, simple information pour les moins de 15 salariés.

Le régime doit couvrir les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques, la sensibilisation et formation, ainsi que les compensations exceptionnelles. Le non-respect expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026.

Définition

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. Ce droit a été codifié au Luxembourg par la loi du 28 juin 2023, entrée en vigueur le 4 juillet 2023, qui a ajouté l'article L.312-9 au Code du travail.

Dans un **contexte multisite international**, ce droit s'applique à chaque établissement luxembourgeois d'un groupe, qu'il soit national ou multinational. L'obligation porte sur tout employeur dont les salariés utilisent des outils numériques (ordinateurs, smartphones, tablettes, messageries professionnelles) dans le cadre de leur activité.

Le régime de déconnexion doit être adapté à la **situation particulière de l'entreprise ou du secteur**, ce qui permet une flexibilité dans l'application pour les groupes multisites ayant des activités différenciées selon les implantations.

Questions fréquentes

Comment coordonner le droit à la déconnexion dans un groupe multisite international ?

Il est recommandé d'adopter une approche en deux temps : définir un régime-cadre au niveau du groupe avec les principes communs, puis des déclinaisons locales tenant compte des spécificités de chaque établissement. La coordination entre établissements est essentielle pour gérer les salariés mobiles et les équipes transversales.

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aux filiales luxembourgeoises des groupes internationaux ?

Oui, le droit à la déconnexion s'applique à toute filiale luxembourgeoise dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels, indépendamment de l'implantation internationale du groupe. Chaque établissement luxembourgeois doit définir un régime adapté selon l'article L.312-9 du Code du travail.

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

Le non-respect expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026. L'employeur peut également engager sa responsabilité en matière de santé et sécurité au travail.

Quelles sont les modalités d'implication de la délégation du personnel selon la taille de l'entreprise ?

Les modalités varient selon la taille : pour les entreprises de 150 salariés ou plus, un accord obligatoire avec la délégation est requis ; pour celles de 15 à 149 salariés, une information et consultation de la délégation suffisent ; pour les moins de 15 salariés, seule une simple information du personnel est nécessaire.

Conditions d'exercice

La mise en place du droit à la déconnexion dans un groupe international avec filiale luxembourgeoise suit une hiérarchie des normes adaptée à la structure du groupe :

Niveau d'application	Modalités	Acteurs impliqués
Convention collective sectorielle	Régime défini pour l'ensemble du secteur couvrant plusieurs entreprises	Partenaires sociaux sectoriels
Accord de groupe	Régime-cadre définissant les principes communs	Direction du groupe + représentants du personnel
Niveau établissement	Adaptation aux spécificités locales	Direction locale + délégation du personnel locale

L'**employeur luxembourgeois** reste responsable de l'application du régime pour ses salariés, même s'ils travaillent temporairement dans d'autres sites du groupe à l'étranger. La coordination entre établissements est essentielle pour éviter les incohérences, notamment pour les salariés mobiles ou en télétravail depuis différents pays.

Pour les **groupes internationaux**, il convient de distinguer les obligations luxembourgeoises applicables aux établissements luxembourgeois de celles d'autres juridictions. Chaque pays européen ayant sa propre réglementation sur la déconnexion, une approche harmonisée au niveau du groupe facilite la gestion.

Modalités pratiques

La mise en œuvre concrète du droit à la déconnexion dans un groupe international avec filiale luxembourgeoise nécessite une approche structurée en plusieurs étapes :

1. Définition du périmètre d'application

Identifier précisément quels salariés et quels établissements sont concernés par l'obligation luxembourgeoise. Tous les salariés employés par une entité luxembourgeoise et utilisant des outils numériques professionnels doivent bénéficier du régime.

2. Choix du niveau de négociation

Privilégier une convention collective sectorielle si elle existe, sinon définir le régime au niveau du groupe ou de chaque établissement selon la taille et l'organisation.

3. Modalités d'implication de la délégation du personnel

Taille de l'établissement	Procédure obligatoire	Base légale
Moins de 15 salariés	Information du personnel	Article L.312-9
15 à 149 salariés	Information et consultation de la délégation	Article L.414-1
150 salariés ou plus	Accord commun avec la délégation	Article L.414-9

4. Contenu du régime de déconnexion

Composante	Contenu minimal
Modalités pratiques	Plages horaires de déconnexion, procédures de contact d'urgence
Mesures techniques	Désactivation des notifications, messagerie différée, droit de ne pas répondre
Sensibilisation	Formation des managers et des salariés, charte de bonnes pratiques
Compensation exceptionnelle	Modalités de rémunération en cas d'astreinte ou d'urgence justifiée

5. Coordination multisite

Organiser des réunions de coordination entre RH des différents sites pour assurer la cohérence des pratiques. Adapter le régime aux contraintes des fuseaux horaires pour les groupes internationaux. Clarifier les règles pour les salariés mobiles travaillant depuis plusieurs sites.

6. Communication et mise en œuvre

Diffuser le régime à l'ensemble des salariés concernés, former les managers à son application, et mettre en place des outils de suivi (tableau de bord, reporting d'incidents). Les sanctions administratives s'appliquent à partir du 4 juillet 2026, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi.

Pratiques et recommandations

Pour les **groupes multisites internationaux**, il est recommandé d'adopter une démarche en deux temps : définir un régime-cadre au niveau du groupe avec les principes communs, puis des déclinaisons locales tenant compte des spécificités de chaque établissement et des obligations légales locales.

La **coordination entre établissements** est particulièrement importante pour gérer les situations complexes : salariés détachés temporairement, équipes transversales sur plusieurs fuseaux horaires, ou projets impliquant plusieurs entités du groupe. Le régime doit clarifier les règles applicables dans ces situations.

Les **outils techniques** facilitent l'application : paramétrage des messageries pour bloquer l'envoi d'emails hors horaires, désactivation automatique des notifications, messages d'absence automatiques rappelant le droit à la déconnexion, ou tableaux de bord permettant de suivre les connexions hors horaires.

La **formation des managers** est essentielle pour garantir l'effectivité du droit. Les managers doivent être sensibilisés à ne pas solliciter leurs équipes en dehors des horaires de travail et à promouvoir une culture d'entreprise favorisant l'équilibre vie professionnelle/vie privée. En cas de dérogations exceptionnelles (astreintes, situations d'urgence), le régime doit prévoir des modalités de compensation claires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicables à partir du 4 juillet 2026)
Article <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel (entreprises de 15 salariés ou plus)
Article <u>L.414-9</u>	Décisions prises d'un commun accord avec la délégation du personnel (entreprises de 150 salariés ou plus)
Article <u>L.162-12, point 4</u>	Négociation collective obligatoire sur les modalités du régime de déconnexion
Loi du 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

Le non-respect du droit à la déconnexion peut engager la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Les sanctions administratives sont applicables 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.