

L'employeur peut-il imposer des journées sans connexion aux outils professionnels ?

Réponse courte

L'employeur peut instaurer des **plages de déconnexion numérique** sur certains jours, sous réserve du respect du Code du travail luxembourgeois. Ces périodes doivent être compatibles avec les **nécessités du service** et ne peuvent créer de discrimination entre salariés dans des situations comparables. L'obligation de consultation de la **délégation du personnel** s'applique dans les entreprises d'au moins 15 salariés.

Les modalités doivent être formalisées par note de service, avenant au contrat, accord collectif ou règlement interne. Des **exceptions** doivent être prévues pour les situations d'urgence ou de continuité de service. Le contrôle du respect de ces plages doit être proportionné et conforme à la **protection des données personnelles**.

Définition

Les plages de "blackout" numérique désignent des **périodes déterminées** pendant lesquelles les salariés ne sont pas tenus d'utiliser les outils numériques professionnels (courriels, messageries, appels, plateformes collaboratives) et ne peuvent être sollicités par voie électronique. Ce dispositif garantit des **temps de déconnexion effective**, distincts du temps de repos légal, afin de préserver la santé des salariés et d'encadrer l'usage des technologies de l'information dans la relation de travail.

Questions fréquentes

Comment formaliser les plages de déconnexion numérique dans l'entreprise ?

Les plages de blackout doivent préciser les jours, horaires et outils concernés, être formalisées par écrit (note de service, avenant, accord collectif ou règlement interne), définir les exceptions pour urgences et respecter la protection des données personnelles pour le contrôle.

L'employeur peut-il imposer des journées sans connexion aux outils professionnels au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut instaurer des plages de déconnexion numérique sur certains jours, sous réserve du respect du Code du travail luxembourgeois. Ces périodes doivent être compatibles avec les nécessités du service et ne peuvent créer de discrimination entre salariés dans des situations comparables.

Que se passe-t-il si l'entreprise a moins de 15 salariés pour les journées sans connexion ?

En l'absence de délégation du personnel (moins de 15 salariés), l'obligation de consultation ne s'applique pas, mais l'information des salariés concernés reste requise. L'employeur doit toujours respecter les principes de non-discrimination et de compatibilité avec les nécessités du service.

Quelles sont les conditions pour mettre en place des journées de blackout numérique ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 15 salariés (article L.411-1). Les modalités doivent être formalisées par note de service, avenant au contrat, accord collectif ou règlement interne, avec des exceptions prévues pour les urgences.

Conditions d'exercice

La mise en place de plages de blackout numérique relève de l'**organisation interne de l'employeur**, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives au temps de travail, au temps de repos et au **droit à la déconnexion**. L'instauration de telles plages ne doit pas porter atteinte à la continuité du service lorsque celle-ci est requise par la nature de l'activité.

Critère	Exigence	Base légale
Seuil consultation	15 salariés minimum	Article L.411-1
Non-discrimination	Traitement égal des salariés	Code du travail
Compatibilité service	Respect nécessités opérationnelles	Article L.312-9

La fixation de plages collectives ou individuelles doit être compatible avec les nécessités du service. La **consultation préalable de la délégation du personnel** est obligatoire lorsque l'entreprise emploie au moins 15 salariés, conformément à l'article [L.414-3](#), paragraphe 7 du Code du travail. En l'absence de délégation, l'information des salariés concernés est requise.

Modalités pratiques

La détermination des plages de blackout numérique doit faire l'objet d'une **communication claire**, précisant les jours, horaires et outils concernés. Les modalités doivent être formalisées par une note de service, un avenant au contrat de travail, un accord collectif ou un règlement interne.

Élément à définir	Contenu	Obligation
Jours et horaires	Périodes précises de déconnexion	Obligatoire
Outils concernés	Liste des outils numériques	Obligatoire
Exceptions	Urgences et continuité service	Recommandé
Contrôle	Modalités de suivi du respect	Encadré RGPD

Les **exceptions nécessaires** pour les situations d'urgence ou de continuité de service doivent être définies de manière restrictive. Le contrôle du respect des plages de blackout ne peut conduire à une surveillance disproportionnée. Les **outils de suivi** doivent respecter la vie privée et la protection des données à caractère personnel. Toute sanction disciplinaire liée au non-respect des plages doit être proportionnée et précédée d'une information claire sur les règles applicables.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les salariés et leurs représentants à la définition des plages de blackout afin d'assurer leur **adhésion** et d'adapter le dispositif aux spécificités des postes. La sensibilisation des managers à l'importance du respect de ces plages est essentielle pour garantir leur effectivité.

La rédaction d'une **charte de la déconnexion**, annexée au règlement interne, permet de formaliser les engagements de l'employeur et des salariés. Il est opportun de prévoir un dispositif de signalement des difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre des plages de blackout, ainsi qu'un mécanisme de médiation interne en cas de litige.

Une évaluation régulière de l'impact du dispositif sur la charge de travail et la santé des salariés permet d'ajuster les modalités si nécessaire. Les plages de blackout doivent être articulées avec les obligations de service minimum et les astreintes éventuelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.411-1</u>	Obligation d'instituer une délégation du personnel (seuil 15 salariés)
Article <u>L.312-9</u>	Droit à la déconnexion - régime spécifique à définir au niveau de l'entreprise
Article <u>L.414-3</u>, paragraphe 7	Information et consultation de la délégation sur le régime de déconnexion
Articles <u>L.312-1</u> à <u>L.312-5</u>	Sécurité et santé au travail - obligations générales de l'employeur
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données personnelles (RGPD)

Les plages de blackout numérique ne peuvent en aucun cas restreindre les droits légaux au repos, aux congés ou à la vie privée des salariés.

Veillez à articuler les plages de blackout numérique avec les obligations de service minimum et les astreintes éventuelles, afin d'éviter toute rupture de continuité dans les secteurs sensibles ou réglementés.

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.