

L'ITM contrôle-t-elle le respect du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est compétente pour contrôler le respect du **droit à la déconnexion** au Luxembourg. Depuis la loi du 28 juin 2023, les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doivent mettre en place un régime spécifique de déconnexion adapté à leur situation.

Les inspecteurs du travail peuvent constater les manquements et le **directeur de l'ITM** peut prononcer une amende administrative de **251 à 25.000 euros** contre les employeurs qui ne mettent pas en place ce régime. Le montant est modulé selon les circonstances, la gravité du manquement et le comportement de l'employeur.

À noter que les dispositions relatives aux sanctions n'entreront en vigueur que le **4 juillet 2026**, soit trois ans après la publication de la loi. Ce délai d'adaptation permet aux employeurs de se conformer aux nouvelles obligations avant l'application des amendes administratives.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour un salarié de ne pas être joignable par les outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. L'article L.312-9 du Code du travail impose aux employeurs de définir un régime spécifique assurant ce respect lorsque les salariés utilisent des outils numériques (ordinateurs, smartphones, tablettes, messagerie professionnelle) à des fins professionnelles.

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité administrative luxembourgeoise chargée de veiller à l'application du Code du travail, y compris les dispositions relatives au droit à la déconnexion. Les **inspecteurs du travail** constituent le corps de contrôle habilité à constater les infractions sur le terrain.

Le **directeur de l'ITM** est l'autorité compétente pour prononcer les amendes administratives après constatation d'une infraction par les inspecteurs, selon la procédure d'injonction prévue à l'article L.614-13 du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de contrôle ITM pour le droit à la déconnexion ?

L'inspecteur du travail constate d'abord l'infraction, puis adresse une injonction écrite avec délai de régularisation. En cas de non-respect, le directeur ITM prononce une amende administrative notifiée par lettre recommandée. L'employeur dispose de 15 jours pour former opposition.

L'ITM peut-elle contrôler et sanctionner le non-respect du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Oui, l'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect du droit à la déconnexion. Les inspecteurs peuvent constater les manquements et le directeur de l'ITM peut prononcer une amende administrative de 251 à 25.000 euros contre les employeurs qui ne mettent pas en place le régime de déconnexion obligatoire.

Quand les sanctions pour non-respect du droit à la déconnexion entrent-elles en vigueur ?

Les sanctions administratives entreront en vigueur le 4 juillet 2026, soit trois ans après la publication de la loi du 28 juin 2023. Ce délai d'adaptation permet aux employeurs de se conformer aux nouvelles obligations avant l'application des amendes.

Quels employeurs sont concernés par l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion ?

Tous les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles (ordinateurs, smartphones, tablettes, messagerie) doivent définir un régime de déconnexion adapté à leur situation, selon l'article L.312-9 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le contrôle de l'ITM s'exerce dans les conditions suivantes :

Condition	Description
Champ d'application	Toutes entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles
Pouvoir d'accès	Droit d'accès sans préavis à tous les lieux de travail pendant les heures d'ouverture
Documents contrôlables	Régime de déconnexion (convention collective, accord subordonné ou règlement interne), procès-verbaux de consultation de la délégation du personnel, politiques internes
Déclenchement	De l'initiative de l' <u>ITM</u> (contrôles programmés ou inopinés) ou sur plainte d'un salarié, d'un délégué du personnel ou d'un syndicat
Entrée en vigueur sanctions	4 juillet 2026 (article <u>L.312-10</u>)

L'obligation de mise en place d'un régime de déconnexion s'applique **immédiatement depuis le 4 juillet 2023**, mais les sanctions administratives ne seront applicables qu'à partir du 4 juillet 2026, offrant un délai d'adaptation de trois ans aux employeurs.

Modalités pratiques

La procédure de contrôle et de sanction comporte plusieurs étapes successives :

Étape	Délai	Acteur responsable
Constataion de l'infraction	--	Inspecteur du travail
Injonction écrite	Délai imparti pour régularisation	Inspecteur ou directeur <u>ITM</u>
Non-respect de l'injonction	--	Employeur défaillant
Amende administrative	--	Directeur <u>ITM</u>
Notification de l'amende	--	Par lettre recommandée ou contre signature
Délai d'opposition	15 jours	Employeur
Décision contradictoire	En cas d'opposition	Directeur <u>ITM</u>

Montants de l'amende administrative :

Critère	Montant
Amende minimale	251 euros
Amende maximale	25.000 euros
Base de calcul	Circonstances, gravité du manquement, comportement de l'employeur

Les inspecteurs du travail disposent d'un **pouvoir d'investigation étendu** : ils peuvent accéder librement aux locaux, interroger les salariés et la direction, consulter tous les documents relatifs au droit du travail. L'employeur est légalement tenu de faciliter leur mission sous peine de sanctions pénales distinctes pour entrave à l'action de l'ITM.

En cas de désaccord avec l'amende prononcée, l'employeur peut former **opposition écrite motivée** dans les 15 jours suivant la notification. Le directeur de l'ITM prend alors une nouvelle décision contradictoire. À défaut d'opposition dans les délais, l'amende devient immédiatement exigible.

Pratiques et recommandations

Pour se conformer aux exigences de l'ITM en matière de droit à la déconnexion, les employeurs doivent adopter une démarche proactive avant le 4 juillet 2026.

Il est recommandé de **documenter formellement** le régime de déconnexion, soit par convention collective ou accord subordonné, soit par règlement interne après consultation de la délégation du personnel. Pour les entreprises de 150 salariés et plus, le régime doit être défini d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel selon l'article L.414-9.

Le régime doit préciser les **modalités pratiques de déconnexion** (désactivation des notifications hors horaires, messages d'absence automatique), les **mesures techniques** (limitation d'accès aux serveurs en soirée/weekend), les **actions de sensibilisation et formation** des managers et salariés, et les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles dûment justifiées.

Les employeurs doivent **conserver tous les documents probants** : procès-verbaux de consultation de la délégation, charte ou règlement de déconnexion, relevés de formation des managers, traces de communication sur la politique. En cas de contrôle ITM, l'absence de documentation constitue une présomption d'absence de régime.

Désigner un **réfèrent RH formé** à la législation luxembourgeoise facilite le dialogue avec les inspecteurs. Lors d'une visite ITM, adopter une attitude coopérative, répondre avec précision aux questions et fournir rapidement les documents demandés évite l'escalade vers des procédures contentieuses.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime de déconnexion adapté à l'entreprise ou au secteur
Article <u>L.312-10</u>	Amende administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-respect (entrée en vigueur : 04/07/2026)
Article <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel sur le régime de déconnexion
Article <u>L.414-9</u>	Accord obligatoire avec la délégation dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article <u>L.613-4</u>	Inspectorat du travail - Membres habilités à constater les infractions
Article <u>L.614-13</u>	Procédure d'injonction et prononciation des amendes administratives par le directeur <u>ITM</u>
Loi du 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail relative au droit à la déconnexion

Le délai d'adaptation de trois ans permet aux employeurs de mettre en place progressivement leur régime de déconnexion avant l'application des sanctions. L'ITM privilégie une approche de conseil et d'accompagnement durant cette période transitoire.

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.