Existe-t-il un modèle de charte de déconnexion validé au Luxembourg ?

Réponse courte

Il n'existe **aucun modèle officiel de charte de déconnexion** validé ou imposé au Luxembourg. La loi du 28 juin 2023 laisse chaque entreprise définir son propre régime adapté à sa situation particulière, sans imposer de format standardisé.

L'employeur peut élaborer une charte comme outil de sensibilisation, mais ce n'est qu'une option parmi d'autres pour mettre en œuvre le régime obligatoire. Le Conseil Économique et Social a fourni des pistes d'orientation dans son avis du 30 avril 2021, sans caractère contraignant.

Le régime de déconnexion doit être établi par convention collective, accord subordonné, ou au niveau de l'entreprise avec l'implication de la délégation du personnel selon l'effectif. Les entreprises disposent d'une grande flexibilité dans le contenu et la forme du régime, pourvu qu'il respecte le cadre légal.

Les sanctions pour non-mise en place du régime (251 à 25.000 euros) entreront en vigueur le 4 juillet 2026. L'absence de modèle officiel traduit la volonté du législateur d'adapter les mesures aux spécificités de chaque secteur et entreprise.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour le salarié de ne pas être contacté en dehors de son temps de travail par le biais d'outils numériques professionnels (courriels, téléphone, messageries). Ce droit vise à protéger la santé et la sécurité des salariés face aux risques du numérique (surmenage, burn-out, absence de frontière vie professionnelle/privée).

La loi du 28 juin 2023 impose aux employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles de définir un **régime spécifique** assurant le respect de ce droit en dehors du temps de travail. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur concerné.

Une **charte de déconnexion** est l'un des outils possibles pour formaliser ce régime. Elle peut contenir des règles de bonnes pratiques, des plages horaires de déconnexion, des mesures de sensibilisation et des modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles. Toutefois, aucun modèle de charte n'est imposé par les autorités luxembourgeoises.

Le Conseil Économique et Social (CES), dans son avis du 30 avril 2021, a proposé des pistes d'orientation sans caractère obligatoire. Les partenaires sociaux restent libres d'élaborer les modalités adaptées à leur contexte organisationnel.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Questions fréquentes

Existe-t-il un modèle officiel de charte de déconnexion au Luxembourg ?

Non, il n'existe aucun modèle officiel de charte de déconnexion validé ou imposé au Luxembourg. La loi du 28 juin 2023 laisse chaque entreprise définir son propre régime adapté à sa situation particulière, sans imposer de format standardisé.

Que doit contenir obligatoirement un régime de déconnexion ?

Le régime doit définir trois catégories de mesures : les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion (plages horaires, blocages techniques), les mesures de sensibilisation et de formation sur l'usage des outils numériques, et les modalités de compensation en cas de sollicitations exceptionnelles en dehors du temps de travail.

Quelles sont les sanctions en cas de non-mise en place du régime de déconnexion ?

L'absence de régime de déconnexion est sanctionnée par une amende administrative de 251 à 25.000 euros. Ces sanctions entreront en vigueur le 4 juillet 2026, soit trois ans après la publication de la loi, laissant une période transitoire aux entreprises pour s'adapter.

Qui peut définir le régime de déconnexion dans une entreprise ?

Le régime de déconnexion doit être défini en priorité par convention collective ou accord subordonné. En l'absence de tels accords, il est établi au niveau de l'entreprise avec l'implication de la délégation du personnel selon l'effectif (consultation pour moins de 150 salariés, commun accord pour 150 salariés ou plus).

Conditions d’exercice

Critère	< 150 salariés	? 150 salariés	Base légale
Modalité de mise en place	Information et consultation de la délégation du personnel	Commun accord avec la délégation du personnel	Art. L.312-9, L.414-3, L.414-9
Sans délégation du personnel	L'employeur définit le régime et en informe les salariés	L'employeur définit le régime et en informe les salariés	Art. L.312-9
Via convention collective	Régime défini au niveau du secteur	Régime défini au niveau du secteur	Art. L.312-9, L.162-12

Le régime de déconnexion doit être défini **en priorité par convention collective de travail ou accord subordonné**. En l'absence de tels accords, il doit être établi au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel.

Dans les entreprises de **moins de 150 salariés** disposant d'une délégation du personnel, l'introduction ou la modification du régime nécessite l'information et la consultation préalables de cette délégation. Dans les entreprises de **150 salariés ou plus**, un commun accord entre l'employeur et la délégation est obligatoire.

En l'absence de délégation du personnel (entreprises de moins de 15 salariés), l'employeur définit seul le régime et en informe les salariés. Cette situation peut créer des inégalités de protection selon la taille de l'entreprise.

La négociation sur les modalités du régime de déconnexion est désormais inscrite parmi les **sujets de négociation collective obligatoire** dont le résultat doit être consigné dans les conventions collectives et accords subordonnés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Élément du régime	Contenu	Base légale
Modalités pratiques	Mesures techniques de déconnexion des outils numériques, plages horaires, blocages techniques	Art. L.312-9
Sensibilisation et formation	Actions de sensibilisation sur l'importance de la déconnexion, formation au bon usage des outils numériques	Art. L.312-9
Dérogations exceptionnelles	Modalités de compensation en cas de sollicitations en dehors du temps de travail	Art. L.312-9
Sanctions	Amende administrative de 251 à 25.000 euros (applicable à partir du 4 juillet 2026)	Art. L.312-10

Le régime de déconnexion doit définir **trois catégories de mesures** selon l'article L.312-9 : les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Les **modalités pratiques** peuvent inclure la définition de plages horaires de déconnexion, la désactivation de serveurs ou messageries en dehors des heures de travail, l'obligation de mentionner dans les signatures d'e-mails qu'aucune réponse n'est attendue immédiatement, ou l'activation de messages d'absence automatiques.

Les **mesures de sensibilisation** visent à informer les salariés et l'encadrement sur les risques du numérique et l'importance du respect des temps de repos. L'élaboration d'une charte peut servir cet objectif, mais d'autres formats sont possibles (séances d'information, formations, guides de bonnes pratiques).

Le régime doit également prévoir des **modalités de compensation** pour les situations où des sollicitations exceptionnelles en dehors du temps de travail s'avèrent nécessaires. Ces modalités sont librement définies par l'entreprise (récupération de temps, indemnisation, etc.).

L'**entrée en vigueur des sanctions** est différée au 4 juillet 2026, soit trois ans après la publication de la loi. Cette période transitoire permet aux entreprises de s'adapter et de négocier leurs régimes spécifiques.

Pratiques et recommandations

Les RH doivent d'abord **identifier le mode de définition du régime** applicable : convention collective sectorielle, accord d'entreprise, ou décision interne avec participation de la délégation du personnel. Cette analyse préalable détermine les étapes de mise en œuvre.

Le Conseil Économique et Social suggère plusieurs pistes concrètes : élaboration d'une charte de déconnexion, organisation de séances d'information, sensibilisation au bon usage des courriels et outils numériques, définition de plages horaires de non-sollicitation. Ces pistes restent des exemples non contraignants.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les entreprises peuvent s'inspirer des **pratiques d'autres pays européens** sans pour autant transposer des modèles inadaptés au contexte luxembourgeois. La flexibilité du cadre légal vise précisément à permettre cette adaptation.

Les **petites entreprises sans délégation du personnel** doivent veiller à consulter leurs salariés de manière informelle pour garantir l'adhésion au régime défini. Une communication claire sur les règles de déconnexion et leur justification favorise le respect effectif.

Une évaluation régulière du régime mis en place est recommandée. Une motion parlementaire prévoit d'ailleurs une évaluation du droit à la déconnexion dans les entreprises trois ans après son application, soit en 2026.

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 pour les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques
Article L.312-10	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicable à partir du 4 juillet 2026)
Article L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion
Article L.414-9	Commun accord obligatoire entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Article L.162-12	Inclusion des modalités du régime de déconnexion dans la liste des sujets de négociation collective obligatoire
Loi du 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion (entrée en vigueur : 4 juillet 2023)
Avis CES du 30 avril 2021	Avis du Conseil Économique et Social sur le droit à la déconnexion, fournissant des pistes d'orientation non contraignantes

L'absence de modèle officiel reflète la volonté du législateur de laisser aux partenaires sociaux et aux entreprises la responsabilité d'adapter les mesures à leurs spécificités. Les RH doivent donc élaborer un régime sur mesure plutôt que de chercher un modèle standardisé.

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.