L'employeur peut-il contrôler les horaires des salariés pour garantir le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

L'employeur peut et doit contrôler les horaires de travail effectifs via un **registre des temps** conformément à l'article L.211-29. Ce contrôle permet de vérifier le respect des durées maximales de travail et des périodes de repos. Toutefois, ce contrôle ne doit pas devenir une surveillance excessive de la connexion aux outils numériques en dehors des heures de travail.

Le **droit à la déconnexion**, introduit par la loi du 28 juin 2023, impose à l'employeur de définir un régime spécifique garantissant que les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de leur temps de travail. Ce régime doit être établi par convention collective ou accord d'entreprise avec consultation de la délégation du personnel.

L'employeur doit donc concilier son obligation de contrôle des horaires avec le respect du droit à la déconnexion. Le contrôle porte sur les heures travaillées, pas sur l'usage personnel des outils numériques. Toute surveillance disproportionnée ou attentatoire à la vie privée est interdite et doit respecter les règles de la Commission Nationale pour la Protection des Données.

Les entreprises qui ne mettent pas en place le régime de déconnexion s'exposent à des **amendes administratives** de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026. Le contrôle des horaires doit s'accompagner de mesures de sensibilisation et de formations pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.

Définition

Le **contrôle des horaires de travail** désigne l'obligation légale pour l'employeur d'enregistrer le début, la fin et la durée du travail journalier de chaque salarié. Cette obligation, prévue à l'article L.211-29 du Code du travail, vise à garantir le respect des limites maximales de temps de travail et des repos obligatoires.

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu au salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas répondre aux sollicitations de l'employeur en dehors de son temps de travail. Introduit par l'article L.312-9, il constitue une mesure de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Questions fréquentes

Comment concilier le contrôle des horaires avec le respect de la vie privée des salariés ?

Le contrôle doit porter uniquement sur les heures effectivement travaillées et non sur l'usage personnel des outils numériques. L'employeur ne peut imposer de surveillance continue de la connexion en dehors des heures de travail sans justification objective et proportionnée. Toute surveillance disproportionnée est interdite et doit respecter les règles de la Commission Nationale pour la Protection des Données.

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

L'employeur peut-il contrôler les horaires de travail pour vérifier le respect du droit à la déconnexion ?

Oui, l'employeur peut et doit contrôler les horaires de travail effectifs via un registre des temps conformément à l'article L.211-29. Ce contrôle permet de vérifier le respect des durées maximales de travail et des périodes de repos. Toutefois, ce contrôle ne doit pas devenir une surveillance excessive de la connexion aux outils numériques en dehors des heures de travail.

Quelles sanctions risque l'employeur qui ne respecte pas le droit à la déconnexion ?

Les entreprises qui ne mettent pas en place le régime de déconnexion s'exposent à des amendes administratives de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026. Ces sanctions sont prévues par l'article L.312-10 du Code du travail luxembourgeois.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

L'employeur doit mettre en place un régime spécifique de déconnexion par convention collective ou accord d'entreprise avant le 4 juillet 2026. Ce régime doit définir les modalités pratiques, les mesures techniques (comme la désactivation des serveurs de messagerie), les formations et garantir que les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de leur temps de travail.

Conditions d’exercice

L'employeur peut contrôler les horaires dans les conditions suivantes :

Obligation	Conditions	Base légale
Tenue du registre des temps	Inscription obligatoire du début, fin et durée du travail journalier + heures supplémentaires	Article L.211-29
Mise en place régime déconnexion	Définition des modalités pratiques, mesures techniques et formations	Article L.312-9
Consultation délégation	Information et consultation obligatoire (entreprises ?150 salariés)	Article L.312-9
Respect vie privée	Autorisation CNPD requise pour surveillance électronique	Loi RGPD

Le contrôle ne peut porter que sur les heures effectivement travaillées et non sur l'usage personnel des outils numériques. L'employeur ne peut imposer de surveillance continue de la connexion en dehors des heures de travail sans justification objective et proportionnée.

Modalités pratiques

Le contrôle des horaires s'organise selon les modalités suivantes :

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

Modalité	Description	Délai/Durée
Registre spécial	Inscription sur registre ou fichier accessible à l'ITM	Conservation obligatoire
Régime de déconnexion	Convention collective ou accord d'entreprise	Avant 4 juillet 2026
Mesures techniques	Désactivation automatique des serveurs de messagerie, restriction d'accès	Selon besoins entreprise
Sensibilisation	Formation des managers et salariés aux bonnes pratiques	Périodique

Procédure de mise en place du régime de déconnexion :

1. **Niveau sectoriel** : Négociation d'une convention collective définissant le cadre général
2. **Niveau entreprise** : Consultation de la délégation du personnel (si ?15 salariés) ou information des salariés
3. **Formalisation** : Rédaction du régime spécifique incluant modalités pratiques, mesures techniques, formations et compensations exceptionnelles
4. **Communication** : Diffusion du régime à l'ensemble des salariés
5. **Contrôle** : Vérification régulière du respect et ajustements si nécessaire

Le registre des horaires doit être présenté à l'ITM lors de tout contrôle. Il sert également de preuve en cas de litige sur les heures supplémentaires ou le non-respect des repos.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- Mettre en place des outils de gestion du temps respectueux de la vie privée (badgeuses, pointeuses, systèmes déclaratifs)
- Définir clairement les plages horaires de travail et les périodes de déconnexion obligatoire
- Former les managers à ne pas solliciter les salariés en dehors des heures de travail
- Désactiver les notifications professionnelles en dehors des heures de travail
- Sensibiliser régulièrement les équipes au droit à la déconnexion

Pour le salarié :

- Signaler tout dépassement régulier des horaires normaux de travail
- Documenter les sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail
- Exercer son droit à ne pas répondre aux communications professionnelles pendant les périodes de repos
- Participer aux formations sur l'usage équilibré des outils numériques
- Alerter la délégation du personnel en cas de non-respect du droit à la déconnexion

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-29	Obligation de tenir un registre spécial des horaires de travail
Article L.312-9	Mise en place obligatoire d'un régime spécifique de déconnexion
Article L.312-10	Sanctions administratives (251-25.000€) en cas de non-respect
Article L.414-1	Consultation de la délégation du personnel
Article L.414-9	Consultation renforcée dans les entreprises de 150 salariés et plus
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail
Arrêt CAL du 2 mai 2019	Reconnaissance jurisprudentielle du droit à la déconnexion pendant les congés

L'entrée en vigueur des sanctions pour non-mise en place du régime de déconnexion est fixée au 4 juillet 2026, laissant aux entreprises un délai pour se conformer. Le contrôle des horaires et le respect de la déconnexion doivent être pensés comme complémentaires pour garantir la santé et la sécurité des salariés.

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.