Une clause de déconnexion peut-elle être intégrée dans un contrat de travail ?

Réponse courte

Une **clause de déconnexion** peut être intégrée dans un contrat de travail au Luxembourg. Cette intégration est juridiquement possible à condition que la clause soit claire, précise, conforme au Code du travail et qu'elle ne réduise pas les droits légaux du salarié, notamment en matière de **temps de repos quotidien et hebdomadaire**.

La loi du **28 juin 2023** a introduit l'obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du **droit à la déconnexion** lorsque les salariés utilisent des outils numériques professionnels. Ce régime peut prendre la forme d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'une charte d'entreprise. L'intégration d'une clause individuelle dans le contrat de travail constitue une approche complémentaire, sous réserve de conformité avec les dispositions légales.

La clause doit définir explicitement les **périodes de non-sollicitation**, prévoir d'éventuelles exceptions pour les urgences, et être cohérente avec les autres dispositions contractuelles et politiques internes. Son effectivité doit être assurée, car une clause purement formelle pourrait engager la responsabilité de l'employeur en cas de litige relatif à la santé ou au respect du temps de repos du salarié.

Les sanctions pour non-respect du droit à la déconnexion entreront en vigueur le **4 juillet 2026**, avec des amendes pouvant atteindre **25.000 euros** selon la gravité du manquement.

Définition

La clause de déconnexion vise à garantir au salarié le droit de ne pas être sollicité, ni de répondre à des sollicitations professionnelles, en dehors de son temps de travail contractuel. Elle formalise, dans le contrat de travail, les modalités selon lesquelles l'employeur s'engage à respecter la **vie privée du salarié** et à limiter l'usage des outils numériques professionnels (courriels, appels téléphoniques, messageries instantanées) en dehors des horaires de travail.

Cette clause s'inscrit dans la politique de **prévention des risques psychosociaux** et de respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle complète les obligations légales issues de la loi du 28 juin 2023 en les formalisant au niveau individuel du contrat de travail.

Questions fréquentes

Peut-on intégrer une clause de déconnexion dans un contrat de travail au Luxembourg ?

Oui, une clause de déconnexion peut être intégrée dans un contrat de travail au Luxembourg. Elle doit être claire, précise, conforme au Code du travail et ne pas réduire les droits légaux du salarié, notamment en matière de temps de repos quotidien et hebdomadaire.

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

Quelle procédure suivre selon la taille de l'entreprise pour mettre en place le droit à la déconnexion ?

Pour moins de 15 salariés : simple information des salariés. De 15 à 149 salariés : information et consultation de la délégation du personnel. Pour 150 salariés et plus : accord obligatoire avec la délégation du personnel.

Quelles sont les conditions pour qu'une clause de déconnexion soit valide ?

La clause doit définir explicitement les périodes de non-sollicitation, prévoir d'éventuelles exceptions pour les urgences, être cohérente avec les autres dispositions contractuelles et respecter les droits légaux du salarié (repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 44 heures consécutives).

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

À partir du 4 juillet 2026, les sanctions pour non-respect du droit à la déconnexion peuvent atteindre 25.000 euros selon la gravité du manquement, avec un minimum de 251 euros d'amende administrative.

Conditions d’exercice

L'intégration d'une clause de déconnexion dans un contrat de travail n'est pas obligatoire au Luxembourg, mais elle est juridiquement possible dès lors qu'elle ne contrevient pas aux dispositions impératives du Code du travail, notamment en matière de **durée du travail**, de **temps de repos** et de respect de la **vie privée**.

La clause doit être rédigée de manière claire et précise, sans porter atteinte à la liberté contractuelle du salarié ni restreindre indûment la flexibilité organisationnelle de l'employeur. Elle ne peut en aucun cas réduire les droits légaux du salarié, notamment ceux relatifs au **repos quotidien de 11 heures consécutives** et au **repos hebdomadaire de 44 heures consécutives**.

La clause doit s'articuler avec le régime de déconnexion défini au niveau de l'entreprise ou du secteur conformément à l'article L.312-9 du Code du travail. Elle peut préciser ou renforcer les dispositions collectives, mais jamais les réduire.

Modalités pratiques

La clause de déconnexion doit définir explicitement les **plages horaires** durant lesquelles le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (appels, courriels, messageries instantanées, etc.). Elle peut prévoir des **exceptions pour des situations d'urgence** dûment identifiées et définies de manière restrictive.

Il est recommandé de préciser les modalités de **consignation et de traitement** des sollicitations reçues en dehors des horaires de travail, ainsi que les éventuelles **sanctions en cas de non-respect** de la clause par l'employeur ou ses représentants.

L'employeur doit veiller à la cohérence de la clause avec les autres dispositions contractuelles et les politiques internes de l'entreprise, notamment en matière d'**astreinte** ou de **télétravail**. Un avenant au contrat de travail est requis en cas de modification substantielle des modalités de déconnexion.

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

Critère	Moins de 15 salariés	15 à 149 salariés	150 salariés et plus
Procédure de mise en place	Information des salariés	Information et consultation de la délégation du personnel	Accord avec la délégation du personnel
Base légale	Article L.312-9	Article L.414-1	Article L.414-9
Sanctions (à partir du 04/07/2026)	251 à 25.000 euros	251 à 25.000 euros	251 à 25.000 euros

Pratiques et recommandations

Avant d'intégrer une clause de déconnexion, il est conseillé de procéder à une **analyse des besoins organisationnels** et des **risques psychosociaux** propres à l'entreprise. Cette analyse permet d'identifier les situations à risque et d'adapter la clause en conséquence.

La **consultation de la délégation du personnel**, lorsqu'elle existe, permet d'anticiper d'éventuelles difficultés d'application et d'assurer l'adhésion des salariés au dispositif. Dans les entreprises de 15 salariés et plus, cette consultation est obligatoire pour la mise en place du régime de déconnexion.

Il est recommandé de **sensibiliser l'ensemble des salariés et des managers** à l'importance du droit à la déconnexion, notamment par des actions de formation et de communication interne. Les cadres et managers doivent être exemplaires dans le respect de ce droit.

La clause doit faire l'objet d'un **suivi régulier** afin d'en évaluer l'effectivité et d'ajuster les pratiques si nécessaire. Des indicateurs de suivi peuvent être mis en place (nombre de sollicitations hors horaires, plaintes de salariés, etc.).

Il est prudent d'anticiper l'entrée en vigueur des sanctions au **4 juillet 2026** en mettant en place dès maintenant un régime effectif de déconnexion, qu'il soit collectif ou individuel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail (entrée en vigueur : 04/07/2023)
Article L.312-9	Obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article L.312-10	Sanctions administratives en cas de non-respect : amende de 251 à 25.000 euros (applicable à partir du 04/07/2026)
Articles L.312-1 et suivants	Durée du travail, temps de repos et astreintes
Articles L.414-1 et L.414-9	Information et consultation de la délégation du personnel selon les seuils d'effectifs
Arrêt Cour d'appel, 2 mai 2019 (n° 45230)	Reconnaissance jurisprudentielle du droit à la déconnexion pendant les congés

Veillez à ce que la clause de déconnexion ne soit pas purement formelle : son absence d'effectivité peut engager la responsabilité de l'employeur en cas de litige relatif à la santé ou au respect du temps de repos du salarié.

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.