

Les messages WhatsApp professionnels sont-ils concernés par le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Oui, les **messages WhatsApp professionnels** sont pleinement concernés par le **droit à la déconnexion** au Luxembourg. Depuis la loi du 28 juin 2023, tout salarié utilisant des outils numériques à des fins professionnelles bénéficie d'un régime protégeant son temps de repos.

Le Code du travail vise tous les "**outils numériques**" sans distinction : emails, SMS, applications de messagerie instantanée (WhatsApp, Telegram, Signal, etc.), ordinateurs, smartphones et tablettes. Dès lors qu'un outil est utilisé pour des échanges professionnels, il entre dans le champ d'application de l'article L.312-9.

L'employeur doit mettre en place un **régime spécifique** adapté à son entreprise, définissant les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques, les actions de sensibilisation et les compensations exceptionnelles. Ce régime doit être élaboré par convention collective ou, à défaut, après consultation de la délégation du personnel.

Les salariés ont le droit de ne pas répondre aux messages WhatsApp professionnels en dehors de leur temps de travail. Une jurisprudence luxembourgeoise du 2 mai 2019 a déjà reconnu ce principe pendant les congés.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Introduit formellement dans le Code du travail luxembourgeois par la loi du 28 juin 2023, ce droit vise à protéger la santé et la sécurité des salariés face aux risques liés à l'hyperconnexion.

Les **outils numériques à des fins professionnelles** regroupent tous les dispositifs et applications permettant une communication ou un travail à distance : ordinateurs portables, smartphones, tablettes, messageries électroniques, applications de messagerie instantanée (WhatsApp, Messenger, Teams, Slack, etc.), logiciels professionnels et plateformes collaboratives.

WhatsApp est explicitement inclus dans cette définition dès lors qu'il est utilisé pour des échanges professionnels, que l'application soit installée sur un téléphone personnel ou professionnel. Le caractère "personnel" de l'outil ne change rien à l'obligation de respecter le droit à la déconnexion si des communications professionnelles y transitent.

Le droit à la déconnexion découle également du respect des règles fondamentales en matière de **temps de travail**, de **temps de repos** et de **congés** prévues par le Code du travail. Il s'inscrit dans une logique de prévention des risques psychosociaux, notamment le stress chronique, la surcharge mentale et l'épuisement professionnel.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il mettre en place le droit à la déconnexion pour WhatsApp ?

L'employeur doit définir un régime spécifique par convention collective ou accord d'entreprise après consultation de la délégation du personnel. Ce régime doit inclure les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques (comme la désactivation des notifications hors horaires), les actions de sensibilisation et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion et s'applique-t-il aux messages WhatsApp professionnels ?

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Oui, les messages WhatsApp professionnels sont pleinement concernés par ce droit au Luxembourg depuis la loi du 28 juin 2023, car le Code du travail vise tous les outils numériques sans distinction.

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

L'employeur qui ne met pas en place le régime de droit à la déconnexion s'expose à une amende administrative de 251 € à 25 000 €, prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Ces sanctions entreront en vigueur le 4 juillet 2026, donnant aux employeurs un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

Qui peut bénéficier du droit à la déconnexion pour WhatsApp professionnel ?

Tous les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles bénéficient de ce droit, sans condition d'ancienneté, de statut ou de type de contrat. Dès lors qu'un salarié reçoit des messages WhatsApp liés à son activité professionnelle, il est protégé par ce dispositif, même si l'application est installée sur son téléphone personnel.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à **tous les salariés** utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, sans condition d'ancienneté, de statut ou de type de contrat. Dès lors qu'un salarié reçoit des messages WhatsApp liés à son activité professionnelle, il est protégé par ce dispositif.

L'employeur a l'**obligation légale** de mettre en place un régime spécifique garantissant ce droit. Ce régime doit être adapté aux particularités de l'entreprise ou du secteur et ne peut déroger aux dispositions légales sur le temps de travail.

Modalité de mise en place	Entreprises concernées	Procédure obligatoire
Convention collective ou accord subordonné	Tous secteurs et entreprises	Négociation entre partenaires sociaux
Accord d'entreprise avec délégation du personnel	Entreprises de 150 salariés et plus	Information et consultation obligatoire (art. L.414-1) OU accord commun (art. L.414-9)
Accord d'entreprise sans délégation	Entreprises de moins de 150 salariés	Information et consultation de la délégation si elle existe

L'absence de délégation du personnel ne dispense pas l'employeur de son obligation. Dans ce cas, il doit définir unilatéralement le régime, mais en respectant les dispositions minimales légales.

Le régime doit **obligatoirement** porter sur quatre domaines : les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion, les actions de sensibilisation et de formation, les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles, et le respect des temps de repos légaux.

Modalités pratiques

L'employeur dispose de plusieurs leviers pour garantir le respect du droit à la déconnexion concernant WhatsApp et autres messageries instantanées.

Mesures techniques : paramétrage des notifications professionnelles (désactivation automatique hors horaires de travail), blocage de l'accès aux serveurs pendant certaines plages horaires, mise en place de messages d'absence automatiques indiquant l'indisponibilité du salarié.

Mesures organisationnelles : définition de plages horaires durant lesquelles les salariés peuvent être contactés, obligation de laisser les outils numériques professionnels dans les locaux de l'entreprise en quittant le bureau, interdiction d'envoyer des messages en dehors des horaires de travail sauf urgence avérée et encadrée.

Élément	Détail	Base légale
Amende administrative	De 251 € à 25.000 €	Article L.312-10
Autorité compétente	Directeur de l'Inspection du travail et des mines	Article L.312-10
Critères de modulation	Taille de l'entreprise, gravité du manquement, comportement après constatation	Article L.312-10
Entrée en vigueur des sanctions	4 juillet 2026	Loi du 28 juin 2023
Constatation de l'infraction	Membre de l'inspection du travail	Article L.613-4
Procédure applicable	Procédure d'injonction	Article L.614-13

Charte de déconnexion : document pratique rappelant les droits des salariés, les bonnes pratiques de communication numérique, les conséquences du non-respect et les personnes ressources en cas de difficulté.

Formation et sensibilisation : sessions d'information pour les managers sur l'importance du respect des temps de repos, sensibilisation des salariés sur les risques de l'hyperconnexion, formation à l'utilisation raisonnée des outils numériques.

Dérogations exceptionnelles : en cas d'urgence avérée (panne technique majeure, situation de crise), des dérogations peuvent être prévues, à condition qu'elles soient strictement encadrées et donnent lieu à compensation (repos compensateur, prime exceptionnelle).

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent distinguer clairement entre l'usage **personnel** et **professionnel** de WhatsApp. Si un salarié utilise WhatsApp sur son téléphone personnel pour des échanges professionnels, l'employeur reste tenu de garantir le droit à la déconnexion, même s'il ne peut pas directement paramétrer l'application.

Il est vivement recommandé de **privilégier les outils professionnels** (messagerie d'entreprise, plateformes collaboratives sécurisées) plutôt que des applications personnelles pour les communications professionnelles. Cette approche facilite la mise en œuvre de mesures techniques et clarifie les frontières entre vie privée et professionnelle.

Pour les managers, il est essentiel d'adopter une **exemplarité managériale** : ne pas envoyer de messages WhatsApp professionnels en soirée, le week-end ou pendant les congés, même si aucune réponse immédiate n'est attendue. L'envoi tardif crée une pression implicite sur les salariés et nuit à leur déconnexion effective.

La mise en place d'un **comité de suivi** associant direction, délégation du personnel et représentants des salariés permet d'évaluer l'efficacité du régime de déconnexion et d'ajuster les mesures si nécessaire. Ce comité peut également traiter les réclamations individuelles.

Les PME sans délégation du personnel peuvent s'inspirer des **conventions collectives sectorielles** qui fournissent des modèles de régimes adaptés aux spécificités de chaque secteur d'activité. L'[ITM](#) Luxembourg publie régulièrement des guides pratiques sur ces questions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion pour les salariés utilisant des outils numériques ; contenu du régime (modalités pratiques, mesures techniques, sensibilisation, compensation) ; modalités d'adoption (convention collective, accord d'entreprise)
Article L.312-10	Sanction administrative en cas de défaut de mise en place du régime (amende de 251 € à 25.000 €) ; compétence du directeur de l' ITM ; critères de modulation ; entrée en vigueur le 4 juillet 2026
Article L.414-9, point 9	Participation de la délégation du personnel aux décisions relatives à l'introduction ou la modification du régime de droit à la déconnexion dans les entreprises de 150 salariés et plus ; décision de commun accord
Article L.414-3, paragraphe 7	Information et consultation obligatoire de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime de droit à la déconnexion
Article L.162-12, paragraphe 4, point 5	Obligation pour les conventions collectives de contenir des dispositions sur les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 4 juillet 2023, mais les sanctions administratives ne s'appliquent qu'à partir du 4 juillet 2026. Les employeurs disposent donc d'un délai de trois ans pour mettre en conformité leur régime. En cas de contentieux, la jurisprudence luxembourgeoise du 2 mai 2019 a déjà reconnu le droit d'un salarié à ne pas réagir aux sollicitations de son employeur pendant ses congés.

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.