

Comment documenter une situation de non-respect du droit à la déconnexion en vue d'un recours ?

Réponse courte

La **documentation rigoureuse** d'une violation du droit à la déconnexion nécessite la collecte systématique de preuves matérielles : emails, SMS, appels, captures d'écran et historiques de connexion aux outils professionnels en dehors des heures de travail. Ces éléments constituent des **preuves recevables** devant les juridictions luxembourgeoises.

Le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** en cas de non-respect du régime de déconnexion ou de l'**absence de régime établi**. L'**ITM** peut alors contrôler l'entreprise et, à partir du 4 juillet 2026, prononcer une amende administrative de 251 à 25.000 euros selon la gravité.

Le recours devant le **tribunal du travail** permet d'obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi. La Cour d'appel a reconnu le droit à la déconnexion dans un arrêt du 2 mai 2019, établissant la jurisprudence luxembourgeoise sur ce point.

La constitution d'un **dossier probant chronologique** avec conservation sécurisée des preuves est essentielle. Le salarié peut se faire accompagner par la délégation du personnel, un syndicat ou un avocat spécialisé pour maximiser les chances de succès.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour le salarié de ne pas être contacté par l'employeur en dehors de son temps de travail effectif (soirées, week-ends, congés) via les outils numériques professionnels (emails, téléphone, messageries instantanées). Introduit par la loi du 28 juin 2023, ce droit vise à protéger la santé mentale et physique des salariés en garantissant une séparation effective entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doit obligatoirement mettre en place un **régime spécifique** définissant les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques, les actions de sensibilisation et les compensations exceptionnelles. Ce régime doit être établi par convention collective, accord subordonné ou, à défaut, au niveau de l'entreprise avec l'information et la consultation de la délégation du personnel.

La **violation du droit à la déconnexion** se caractérise par des sollicitations répétées ou systématiques de l'employeur en dehors des heures de travail (emails exigeant une réponse immédiate, appels téléphoniques pendant les congés, messages de reproches pour non-réponse hors horaires), créant une pression continue et portant atteinte au repos et à la vie privée du salarié.

Questions fréquentes

Comment prouver une violation du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Pour prouver une violation du droit à la déconnexion, vous devez collecter systématiquement des preuves matérielles : emails avec captures d'écran horodatées, SMS et messages instantanés, relevés d'appels téléphoniques, historiques de connexion aux outils professionnels en dehors des heures de travail. Tenez un journal chronologique précis des sollicitations avec date, heure et contexte pour démontrer le caractère répété des violations.

Comment se faire accompagner dans un recours pour violation du droit à la déconnexion ?

Vous pouvez vous faire accompagner par la délégation du personnel, un représentant syndical ou un avocat spécialisé en droit du travail. L'expertise juridique maximise vos chances de succès et sécurise la procédure. Les témoignages écrits de collègues ayant constaté les mêmes pratiques renforcent également votre dossier.

Quelles sont les sanctions pour l'employeur qui ne respecte pas le droit à la déconnexion ?

L'employeur risque une amende administrative de 251 à 25.000 euros selon la gravité de l'infraction (applicable à partir du 4 juillet 2026). Le tribunal du travail peut également le condamner à verser des dommages et intérêts au salarié pour réparer le préjudice subi (stress, épuisement, atteinte à la santé). L'absence de régime de déconnexion constitue en elle-même une infraction sanctionnable.

Qui peut-on saisir en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

Vous pouvez saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) par écrit en exposant les faits et en joignant vos preuves. L'ITM peut contrôler l'entreprise et, à partir du 4 juillet 2026, prononcer une amende de 251 à 25.000 euros. Vous pouvez également déposer une requête devant le tribunal du travail pour obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Conditions d'exercice

Condition	Détail	Base légale
Obligation patronale	Employeur doit avoir mis en place un régime de déconnexion si utilisation d'outils numériques	Article L.312-9
Champ d'application	Tous salariés utilisant outils numériques à fins professionnelles	Article L.312-9
Participation délégitation	Accord commun obligatoire dans entreprises de 150+ salariés	Article L.414-9 point 9
Période protégée	En dehors du temps de travail effectif (repos quotidien, hebdomadaire, congés)	Article L.312-9

Le salarié peut documenter et contester une violation du droit à la déconnexion **indépendamment** de l'existence ou non d'un régime formalisé dans l'entreprise. L'absence de régime constitue en elle-même une infraction sanctionnable, mais n'empêche pas le salarié de faire valoir son droit fondamental au repos.

La **charge de la preuve** repose sur le salarié qui doit démontrer les sollicitations abusives et leur caractère répété ou systématique. Toutefois, l'employeur devra justifier de la mise en place effective d'un régime de déconnexion et de son respect pour se défendre.

Modalités pratiques

Constitution du dossier de preuves

Le salarié doit **collecter et conserver** systématiquement tous les éléments démontrant les sollicitations en dehors du temps de travail :

- **Emails professionnels** : captures d'écran avec date, heure et contenu complet, incluant les exigences de réponse rapide ou les reproches pour non-réponse immédiate
- **SMS et messages instantanés** : impressions ou captures d'écran horodatées des messages reçus sur téléphone professionnel ou personnel
- **Appels téléphoniques** : relevés détaillés fournis par l'opérateur mentionnant dates, heures et durées des communications
- **Historiques de connexion** : logs de connexion aux outils professionnels (serveurs, VPN, logiciels métiers) pendant les périodes de repos
- **Documents complémentaires** : planning de travail, contrat de travail, règlement intérieur, régime de déconnexion si existant

Procédure de recours auprès de l'ITM

Le salarié peut **saisir l'ITM** par écrit (courrier recommandé ou email) en exposant les faits et en joignant les preuves rassemblées. L'ITM peut alors :

- Effectuer un contrôle sur place dans l'entreprise
- Demander communication du régime de déconnexion établi
- Constaté l'infraction (absence de régime ou non-respect du régime)
- À partir du 4 juillet 2026, prononcer une amende administrative selon la procédure d'injonction

Recours devant le tribunal du travail

Étape	Délai	Action
Dépôt requête	-	Dépôt au greffe du tribunal du travail du lieu de travail (Luxembourg, Esch-sur-Alzette ou Diekirch)
Convocation	8 jours minimum	Notification aux parties par courrier recommandé
Audience	-	Présentation des preuves et arguments
Jugement	Variable	Notification du jugement par courrier recommandé
Appel	40 jours	Recours devant Cour d'appel si désaccord

Le tribunal peut condamner l'employeur à verser des **dommages et intérêts** pour réparer le préjudice subi (atteinte à la santé, stress, épuisement professionnel, impossibilité de se reposer). Le montant dépend de la gravité et de la durée de la violation.

Pratiques et recommandations

Chronologie rigoureuse : Tenir un journal précis des sollicitations avec date, heure, nature de la demande et contexte (weekend, congés, soirée). Cette chronologie démontre le caractère systématique des violations.

Conservation sécurisée : Sauvegarder les preuves numériques sur plusieurs supports (disque dur externe, cloud personnel) et conserver les impressions papier dans un endroit sûr. Ne jamais supprimer les messages originaux.

Témoignages : Identifier des collègues ayant constaté les mêmes pratiques ou pouvant témoigner des sollicitations. Les témoignages écrits datés et signés renforcent le dossier.

Réponses écrites : Répondre par écrit aux sollicitations abusives en rappelant le droit à la déconnexion et en demandant le respect des horaires de travail. Ces échanges constituent des preuves supplémentaires.

Accompagnement : Se faire accompagner par la délégation du personnel, un représentant syndical ou un avocat spécialisé en droit du travail. L'expertise juridique maximise les chances de succès et sécurise la procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail lorsque les salariés utilisent des outils numériques
Article <u>L.312-10</u>	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (entrée en vigueur : 4 juillet 2026)
Article <u>L.414-9 point 9</u>	Obligation de décision en commun accord avec la délégation du personnel pour l'introduction ou la modification du régime de déconnexion dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article <u>L.162-7</u>	Dispositions sur les conventions collectives pouvant prévoir le régime de déconnexion au niveau sectoriel
Arrêt CA, 2 mai 2019	Reconnaissance jurisprudentielle du droit à la déconnexion du salarié pendant ses congés payés
Loi 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire le dispositif relatif au droit à la déconnexion

L'absence de régime de déconnexion dans l'entreprise ne prive pas le salarié de son droit fondamental au repos. Le recours peut viser à la fois la mise en place du régime obligatoire et la réparation du préjudice personnel subi.

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.