

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de communication sur le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois n'est **pas obligé de publier des données** ou des rapports sur le droit à la déconnexion. Son obligation se limite à **définir un régime** assurant le respect de ce droit et à **communiquer ce régime** aux salariés et à la délégation du personnel.

La loi du 28 juin 2023 impose uniquement de mettre en place un régime spécifique adapté à l'entreprise, couvrant les modalités pratiques, les mesures techniques de déconnexion et la formation. Ce régime doit être défini par **convention collective** ou, à défaut, **au niveau de l'entreprise** après consultation de la délégation du personnel.

Les obligations de communication portent donc sur le **contenu du régime** lui-même (charte, politique interne, règlement), pas sur des statistiques d'utilisation ou des rapports d'évaluation. L'employeur doit informer les salariés des mesures mises en place et de leurs droits en matière de déconnexion.

À partir du 4 juillet 2026, le non-respect de l'obligation de mise en place du régime expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Définition

Le **droit à la déconnexion** garantit aux salariés le droit de ne pas être contactés ni tenus de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de leur temps de travail. Ce droit vise à protéger la santé et la sécurité des salariés face aux risques liés à l'utilisation constante des outils numériques professionnels (stress, épuisement, déséquilibre vie professionnelle-vie privée).

Un **régime de droit à la déconnexion** désigne l'ensemble des règles, mesures et dispositifs mis en place par l'employeur pour garantir le respect effectif de ce droit. Il s'agit d'un cadre adapté aux spécificités de l'entreprise ou du secteur, défini par convention collective ou au niveau de l'entreprise.

Les **obligations de communication** concernent l'information des salariés et de la délégation du personnel sur le contenu du régime, ses modalités d'application et les droits des salariés. Elles ne comprennent pas d'obligation de publication de données statistiques ou de rapports d'évaluation.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour communiquer le régime de déconnexion selon la taille de l'entreprise ?

Pour les entreprises ?150 salariés : accord avec la délégation du personnel. Pour les entreprises de 15-149 salariés : information et consultation de la délégation. Pour les entreprises 15 salariés : information directe aux salariés. Dans tous les cas, la communication doit couvrir les modalités pratiques, mesures techniques et formations prévues.

Quelles sanctions risque l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de droit à la déconnexion ?

À partir du 4 juillet 2026, le non-respect de l'obligation de mise en place du régime de déconnexion expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. La loi laisse trois ans pour la mise en conformité depuis juillet 2023.

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

L'employeur doit définir un régime de droit à la déconnexion et le communiquer aux salariés et à la délégation du personnel. Il n'est pas obligé de publier des données ou rapports statistiques, mais doit informer sur le contenu du régime (modalités pratiques, mesures techniques, formation) par tout moyen approprié comme une charte, politique interne ou règlement d'entreprise.

Qui doit mettre en place un régime de droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Toutes les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doivent définir un régime de déconnexion, quelle que soit leur taille. Le régime doit être défini par convention collective ou, à défaut, au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel.

Conditions d'exercice

L'obligation de définir un régime de déconnexion s'applique à **toutes les entreprises** dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, quelle que soit leur taille. Les modalités de définition et de communication varient selon l'effectif et l'existence d'une convention collective.

Situation	Modalité de définition	Implication de la délégation
Convention collective existante	Négociation collective obligatoire	Partenaires sociaux
Entreprise ? 150 salariés	Niveau entreprise	Accord avec la délégation du personnel
Entreprise 15-149 salariés	Niveau entreprise	Information et consultation de la délégation
Entreprise < 15 salariés	Niveau entreprise	Information aux salariés (pas de délégation)

Dans tous les cas, le régime doit respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail, notamment les règles sur les temps de repos et les congés.

Modalités pratiques

Le régime de déconnexion doit couvrir les éléments suivants, adaptés à la situation particulière de l'entreprise :

Contenu obligatoire du régime : Les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion (blocage d'accès aux serveurs, interdiction d'envoi de courriels en dehors des horaires, non-réponse obligatoire hors temps de travail) ; les mesures de sensibilisation et de formation des salariés et des managers ; les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles justifiées.

Élément du régime	Exemples de mesures concrètes	Base légale
Modalités techniques	Blocage des serveurs hors horaires, signature email avec mention droit à déconnexion, outils de planification d'envoi différé	Article L.312-9
Sensibilisation	Charte de déconnexion, formations managers et salariés, campagnes de communication interne	Article L.312-9
Compensation	Définition des situations exceptionnelles, modalités de récupération, compensations financières ou en temps	Article L.312-9

Procédure de communication : L'employeur doit informer et, le cas échéant, consulter la délégation du personnel avant l'introduction ou la modification du régime. Les salariés doivent être informés du contenu du régime par tout moyen approprié (réunion d'information, diffusion de la charte, publication sur l'intranet).

Délais : Le régime devait être mis en place au plus tard le 4 juillet 2023. Les sanctions ne s'appliquent qu'à partir du 4 juillet 2026, laissant trois ans pour la mise en conformité et les négociations collectives.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser le régime de déconnexion dans un **document écrit accessible** (charte, politique interne, règlement d'entreprise) plutôt que de se limiter à des consignes orales. Ce document doit être clair, précis et facilement consultable par tous les salariés.

L'employeur devrait **impliquer activement** la délégation du personnel et les salariés dans la définition du régime, même lorsque la loi n'impose qu'une simple information. Une démarche participative favorise l'adhésion et l'efficacité du dispositif.

La **formation des managers** constitue un levier essentiel : ils doivent être sensibilisés aux enjeux du droit à la déconnexion et montrer l'exemple en s'abstenant d'envoyer des courriels ou messages en dehors des horaires de travail, sauf urgence réelle et documentée.

Le régime devrait prévoir un **dispositif de suivi** (sans obligation légale de publication) permettant d'identifier les dysfonctionnements et d'ajuster les mesures si nécessaire. Des indicateurs internes peuvent être définis (nombre d'alertes, réclamations, situations problématiques).

Bien qu'il n'existe pas d'obligation de **révision périodique**, il est judicieux de réévaluer le régime tous les deux à trois ans ou lors de changements organisationnels importants (réorganisation, évolution des outils numériques, feedback des salariés).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article <u>L.312-10</u>	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (entrée en vigueur : 4 juillet 2026)
Article <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.414-9</u>	Accord avec la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Loi du 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

L'obligation porte sur la mise en place d'un régime effectif, pas sur la publication de données. Les employeurs ne doivent pas confondre communication interne obligatoire et reporting externe inexistant. L'ITM contrôle l'existence du régime, pas des statistiques d'utilisation.

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.