

# Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aux salariés sans accès aux outils numériques ?

## Réponse courte

Non, l'obligation légale de mettre en place un **régime de droit à la déconnexion** ne s'applique qu'aux salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. L'article [L.312-9](#) du Code du travail précise explicitement cette condition d'application.

Les salariés sans accès aux outils numériques (ordinateurs, smartphones, tablettes professionnels) ne sont donc pas concernés par cette obligation spécifique. Leur employeur n'est pas tenu de définir un régime de déconnexion pour eux.

Cependant, tous les salariés, qu'ils utilisent ou non des outils numériques, bénéficient des **règles générales sur les temps de repos** : repos journalier de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire de 44 heures incluant le dimanche. Ces protections garantissent le respect de leur vie privée et de leur santé.

L'employeur doit identifier précisément quels salariés utilisent des outils numériques professionnels pour déterminer le périmètre d'application du régime de déconnexion, tout en veillant au respect des temps de repos pour l'ensemble du personnel.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour tout salarié de ne pas être contacté par son employeur ou ses collègues en dehors de son temps de travail, via les outils numériques professionnels. Il vise à protéger la santé mentale et physique des salariés face aux risques liés à la **connexion permanente** : stress, surcharge cognitive, difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée.

Introduit au Luxembourg par la loi du 28 juin 2023, ce droit s'inscrit dans le **Livre III du Code du travail** relatif à la protection, sécurité et santé des salariés. Il constitue une application concrète de l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés dans tous les aspects liés au travail.

Les **outils numériques** concernés incluent notamment : ordinateurs portables, smartphones, tablettes, messagerie électronique professionnelle, applications de communication instantanée, logiciels de gestion, accès aux serveurs à distance, et tout équipement permettant une connexion professionnelle en dehors du lieu de travail.

Le droit à la déconnexion s'applique pendant tous les **temps de non-travail** : repos journalier et hebdomadaire, congés annuels, jours fériés, congés pour événements familiaux, arrêts maladie, et toute autre période où le salarié n'est pas à la disposition de son employeur selon son contrat de travail.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il identifier les salariés concernés par le droit à la déconnexion ?

L'employeur doit établir une cartographie précise des postes pour identifier quels salariés utilisent effectivement des outils numériques professionnels : ordinateurs portables, smartphones professionnels, accès distant aux serveurs, ou messagerie électronique accessible hors site. Cette évaluation porte sur l'utilisation effective et régulière de ces équipements.

### Le droit à la déconnexion s'applique-t-il à tous les salariés au Luxembourg ?

Non, le droit à la déconnexion ne s'applique qu'aux salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles (ordinateurs, smartphones, tablettes, messagerie électronique). Les salariés sans accès aux outils numériques ne sont pas concernés par cette obligation spécifique, mais bénéficient des règles générales sur les temps de repos.

### Quelles protections s'appliquent aux salariés sans outils numériques ?

Bien qu'exemptés du régime de déconnexion, tous les salariés bénéficient des règles générales sur les temps de repos : repos journalier de 11 heures consécutives et repos hebdomadaire de 44 heures incluant le dimanche. Ces protections garantissent le respect de leur vie privée et interdisent implicitement toute sollicitation professionnelle pendant ces périodes.

### Quels salariés sont exemptés de l'obligation de déconnexion ?

Les salariés occupant des postes manuels sans accès aux outils numériques (ouvriers, manutentionnaires, agents d'entretien) ou travaillant exclusivement sur site sans équipement numérique nomade ne sont pas concernés par l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion.

## Conditions d'exercice

L'obligation de mettre en place un **régime de droit à la déconnexion** ne s'applique qu'aux entreprises dont les salariés **utilisent des outils numériques à des fins professionnelles**. Cette condition est cumulative et ne souffre d'aucune exception.

Situation	Obligation de mettre en place un régime de déconnexion	Base légale
Salarié utilisant régulièrement un ordinateur, smartphone ou tablette professionnels	Oui	Article <a href="#">L.312-9</a>
Salarié ayant accès à la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures de travail	Oui	Article <a href="#">L.312-9</a>
Salarié occupant un poste manuel sans accès aux outils numériques (ouvrier, manutentionnaire, agent d'entretien)	Non	Article <a href="#">L.312-9</a>
Salarié travaillant exclusivement sur site sans équipement numérique nomade	Non	Article <a href="#">L.312-9</a>

Aucun **seuil d'effectif minimum** n'est requis pour l'application de cette obligation. Dès lors qu'un ou plusieurs salariés utilisent des outils numériques professionnels, l'employeur doit définir un régime de déconnexion adapté à leur situation, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le régime de déconnexion doit être défini **au niveau de l'entreprise ou du secteur** par voie de convention collective de travail, d'accord subordonné, ou à défaut par l'employeur après information et consultation de la délégation du personnel (s'il en existe une). Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'introduction ou la modification du régime

nécessite un **commun accord avec la délégation du personnel**.

Les salariés non concernés par l'obligation de déconnexion bénéficient néanmoins de la **protection générale des temps de repos** prévue par le Code du travail, qui interdit implicitement toute sollicitation professionnelle pendant ces périodes.

## Modalités pratiques

L'employeur doit d'abord **identifier précisément** quels salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Cette évaluation porte sur l'utilisation effective et régulière d'équipements permettant une connexion professionnelle en dehors des heures de travail (ordinateurs portables, smartphones professionnels, accès distant aux serveurs, messagerie électronique accessible hors site).

Élément du régime de déconnexion	Contenu requis	Base légale
<b>Modalités pratiques de déconnexion</b>	Définition des plages horaires de non-sollicitation, possibilité de blocage des serveurs, obligation de laisser les équipements au bureau	Article <a href="#">L.312-9</a>
<b>Mesures techniques</b>	Désactivation automatique de la messagerie, filtres anti-spam temporels, outils de gestion des notifications	Article <a href="#">L.312-9</a>
<b>Mesures de sensibilisation et formation</b>	Actions de sensibilisation des managers et salariés, formation sur les bonnes pratiques, communication régulière	Article <a href="#">L.312-9</a>
<b>Modalités de compensation en cas de dérogation</b>	Conditions exceptionnelles autorisant des sollicitations, compensations prévues (repos, rémunération)	Article <a href="#">L.312-9</a>

Pour les salariés **sans accès aux outils numériques**, l'employeur doit veiller au respect des **temps de repos légaux** qui garantissent leur protection contre toute forme de sollicitation professionnelle :

Type de repos	Durée minimale obligatoire	Base légale
<b>Repos journalier</b>	11 heures consécutives par période de 24 heures	Article <a href="#">L.312-1</a>
<b>Repos hebdomadaire</b>	44 heures consécutives incluant le dimanche	Article <a href="#">L.312-2</a>
<b>Pause journalière</b>	Adaptée à la nature de l'activité si durée de travail > 6 heures	Article <a href="#">L.211-16</a>

Le régime de déconnexion doit être **formalisé par écrit** (charte, règlement interne, accord d'entreprise) et communiqué à l'ensemble des salariés concernés. Il doit assurer le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

En cas de **non-respect** du régime de déconnexion par l'employeur, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), la délégation du personnel, ou engager une action devant les juridictions du travail pour faire valoir ses droits.

## Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent établir une **cartographie précise** des postes et fonctions au sein de l'entreprise pour identifier quels salariés utilisent effectivement des outils numériques professionnels. Cette analyse permet de délimiter clairement le périmètre d'application du régime de déconnexion et d'éviter toute contestation ultérieure.

Il est recommandé d'adopter une **approche inclusive** en matière de protection du temps de repos, même pour les salariés non concernés par l'obligation légale de déconnexion. Sensibiliser l'ensemble des managers à l'importance du respect des temps de repos, quelle que soit la nature du poste, contribue à créer une culture d'entreprise respectueuse de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Pour les salariés utilisant des outils numériques, privilégier des **mesures concrètes et effectives** : désactivation automatique de la messagerie en dehors des heures de travail, obligation de laisser les équipements nomades au bureau le week-end, mise en place de renvois automatiques d'absence avec coordonnées de la personne à contacter en cas d'urgence exceptionnelle.

Organiser des **actions de sensibilisation régulières** à destination des managers et de l'ensemble du personnel sur les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion : burn-out, troubles du sommeil, difficultés familiales. Former les managers à donner l'exemple en respectant eux-mêmes le droit à la déconnexion et en évitant d'envoyer des courriels ou messages en dehors des heures de travail.

Prévoir des **modalités de dérogation exceptionnelle** strictement encadrées : définir précisément les situations d'urgence réelle justifiant une sollicitation en dehors des heures de travail (panne majeure, incident de sécurité, etc.) et les compensations associées (repos compensateur, majoration de salaire). Limiter ces dérogations aux cas absolument nécessaires et les documenter systématiquement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	Modification du Code du travail pour introduire le droit à la déconnexion
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	Obligation de définir un régime de déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanctions en cas de non-mise en place du régime (251 à 25.000 euros) - applicable depuis le 04/07/2026
<b>Article <u>L.312-1</u></b>	Repos journalier minimum de 11 heures consécutives
<b>Article <u>L.312-2</u></b>	Repos hebdomadaire minimum de 44 heures consécutives incluant le dimanche
<b>Article <u>L.211-16</u></b>	Temps de repos adaptés lorsque la durée de travail journalière dépasse 6 heures
<b>Article <u>L.162-12</u></b>	Négociations collectives obligatoires incluant les modalités du régime de déconnexion

L'entrée en vigueur de la loi remonte au 4 juillet 2023, mais les sanctions administratives prévues par l'article [L.312-10](#) ne s'appliquent que depuis le **1er juillet 2026**, laissant aux entreprises un délai de trois ans pour se mettre en conformité. L'[ITM](#) peut néanmoins constater des manquements et inciter les employeurs à régulariser leur situation avant cette date.

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.