

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

Réponse courte

Depuis la loi du 28 juin 2023, l'employeur dont les salariés utilisent des **outils numériques à des fins professionnelles** doit mettre en place un **régime spécifique** assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Ce régime doit être adapté à la situation de l'entreprise.

Le régime peut être défini par **convention collective** ou **accord subordonné**. En l'absence de convention, il doit être défini au niveau de l'entreprise, après **information et consultation de la délégation du personnel**. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'accord de la délégation est requis (codécision).

Le régime doit prévoir les **modalités pratiques et mesures techniques** de déconnexion, les **mesures de sensibilisation et de formation**, ainsi que les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles. Il doit respecter les dispositions légales en matière de temps de travail.

L'employeur qui ne met pas en place ce régime s'expose à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026. L'obligation d'instaurer le régime est en vigueur depuis le 4 juillet 2023.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne la faculté pour le salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (courriels, appels, messages) en dehors de son temps de travail contractuel. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos, de congé et de la vie privée du salarié.

Au Luxembourg, le droit à la déconnexion s'inscrit dans la politique de prévention des **risques psychosociaux** et de protection de la santé des travailleurs. Il a été reconnu par la jurisprudence luxembourgeoise dans un arrêt du 2 mai 2019 qui accordait à un salarié le droit de ne pas réagir aux sollicitations de son employeur pendant son congé de récréation.

Questions fréquentes

Comment définir le régime de déconnexion et quelles sont les procédures à suivre ?

Le régime peut être défini par convention collective, accord subordonné, ou au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'accord de la délégation est obligatoire (codécision). Le régime doit couvrir les modalités pratiques, mesures techniques, sensibilisation et compensation.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg et quelles sont les obligations de l'employeur ?

Le droit à la déconnexion permet au salarié de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail. Depuis la loi du 28 juin 2023, l'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doit mettre en place un régime spécifique assurant le respect de ce droit, adapté à la situation de l'entreprise.

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 déconnexion s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026. L'obligation d'instaurer le régime est en vigueur depuis le 4 juillet 2023, mais les sanctions ne s'appliqueront qu'à partir de 2026.

Qui est concerné par l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion ?

Tous les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles sont concernés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Le droit s'applique à tous les salariés (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) utilisant ces outils dans le cadre de leur travail.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à tous les **salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles**, quel que soit leur statut (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). L'obligation de mettre en place un régime de déconnexion concerne tous les employeurs dont les salariés sont dans cette situation.

Le régime doit être **adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur**, en tenant compte de la nature des activités, de l'organisation du temps de travail et des spécificités sectorielles. Les modalités d'exercice peuvent donc varier d'une entreprise à l'autre.

Élément	Obligation selon la taille d'entreprise
Entreprises de toute taille	Définir un régime de déconnexion adapté
Avec délégation du personnel	Information et consultation obligatoires
150 salariés et plus	Codécision avec la délégation (accord obligatoire)

Modalités pratiques

Le régime de déconnexion peut être défini par trois voies, par ordre de priorité :

1. **Convention collective de travail** ou **accord subordonné** au niveau sectoriel ou interprofessionnel
2. **Accord d'entreprise** conclu après information et consultation de la délégation du personnel
3. **Politique interne** établie par l'employeur dans le respect des compétences de la délégation

Le régime doit obligatoirement couvrir les éléments suivants :

Élément obligatoire	Contenu
Modalités pratiques	Plages horaires de déconnexion, gestion des urgences
Mesures techniques	Paramétrage des outils, limitation des notifications
Sensibilisation	Formation des managers et salariés au droit à la déconnexion
Compensation	Modalités en cas de dérogations exceptionnelles

L'employeur doit **informer et consulter la délégation du personnel** avant l'introduction ou la modification du régime de déconnexion (article [L.414-3](#), paragraphe 7). Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'introduction ou la modification du régime relève de la **codécision** avec la délégation (article [L.414-9](#), point 9).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'adopter une **approche progressive** pour mettre en place le régime de déconnexion. Commencez par un diagnostic des pratiques actuelles et identifiez les situations à risque (sollicitations tardives, travail pendant les congés, etc.).

La **sensibilisation des managers** est essentielle car ce sont eux qui donnent le ton. Organisez des sessions de formation sur le respect du droit à la déconnexion et les bonnes pratiques de communication numérique. Encouragez l'exemplarité managériale.

Mettez en place des **mesures techniques concrètes** : désactivation des notifications en dehors des heures de travail, signature d'email rappelant le droit à la déconnexion, blocage de l'envoi d'emails tardifs, etc. Ces mesures doivent être adaptées à votre réalité opérationnelle.

Prévoyez des **modalités de compensation claires** pour les situations exceptionnelles nécessitant une disponibilité en dehors des heures normales (astreintes, urgences clients, etc.). Ces dérogations doivent rester exceptionnelles et être compensées.

Documentez votre régime de déconnexion dans une **charte ou politique écrite** accessible à tous les salariés. Évaluez régulièrement son efficacité et ajustez-le si nécessaire en fonction des retours terrain.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 juin 2023	Introduction du dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail
Article L.312-9	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion
Article L.312-10	Sanctions administratives en cas de non-respect (251 à 25.000€) - en vigueur au 4 juillet 2026
Article L.414-3, § 7	Obligation d'information et consultation de la délégation du personnel
Article L.414-9, point 9	Codécision avec la délégation dans les entreprises de 150+ salariés
Article L.162-12, § 4, point 5	Mention du droit à la déconnexion dans les conventions collectives

Le régime de déconnexion doit être révisé régulièrement pour s'adapter aux évolutions technologiques et organisationnelles. Une évaluation sera réalisée par le législateur trois ans après l'application de la loi (2026).

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.