

Quelle durée minimale de déconnexion doit être respectée selon le Code du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

La durée minimale de **déconnexion** doit respecter les prescriptions légales du Code du travail luxembourgeois : un **repos quotidien de 11 heures consécutives** minimum et un **repos hebdomadaire de 44 heures consécutives** minimum. Ces seuils constituent la base légale incompressible, sans préjudice de dispositions conventionnelles plus favorables.

La détermination de cette durée doit tenir compte des **spécificités des postes**, des contraintes organisationnelles et des besoins opérationnels, tout en garantissant une réelle coupure avec l'activité professionnelle. La durée minimale doit être **formalisée** dans une politique interne ou un accord collectif, et s'appliquer à tous les salariés, y compris ceux en télétravail, à temps partiel ou avec des horaires atypiques.

Les employeurs doivent veiller à ce qu'aucune **pression implicite ou explicite** ne soit exercée pour répondre aux sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail. Le respect de ces plages est un élément essentiel de la **protection de la santé** physique et mentale des salariés et de la prévention des risques psychosociaux.

Définition

La **plage de déconnexion** désigne la période pendant laquelle le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles, notamment via les outils numériques, en dehors de son temps de travail effectif. Elle vise à garantir le respect du repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que la protection de la santé physique et mentale du salarié. La durée minimale de cette plage doit permettre au salarié de bénéficier d'une réelle coupure avec l'activité professionnelle, conformément aux dispositions légales sur les temps de repos.

Questions fréquentes

Comment formaliser la durée minimale des plages de déconnexion ?

La durée minimale des plages de déconnexion doit être formalisée dans une politique interne, un accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation de la délégation du personnel. Pour les entreprises de plus de 150 salariés, l'introduction ou la modification du régime nécessite un accord avec la délégation du personnel.

Que risque l'employeur en cas de non-respect des plages de déconnexion ?

L'employeur risque des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (sanctions applicables à partir du 1er juillet 2026). Dès maintenant, toute atteinte injustifiée peut engager sa responsabilité devant les tribunaux du travail pour violation des obligations de sécurité et de protection de la santé du salarié.

Quelle est la durée minimale de déconnexion obligatoire au Luxembourg ?

Au Luxembourg, la durée minimale de déconnexion doit respecter les prescriptions légales du Code du travail : un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum et un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum. Ces seuils constituent la base légale incompressible pour garantir une réelle coupure avec l'activité professionnelle.

Qui est concerné par les plages de déconnexion minimales ?

Tous les salariés sont concernés par les plages de déconnexion minimales, y compris ceux en télétravail, à temps partiel ou avec des horaires atypiques. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties légales que les salariés à temps plein, sans distinction de leur régime de travail.

Conditions d'exercice

La détermination de la durée minimale des plages de déconnexion doit respecter les prescriptions du Code du travail luxembourgeois relatives au temps de repos. Toute plage de déconnexion doit donc s'inscrire dans ces limites minimales, sans préjudice de dispositions conventionnelles plus favorables. Les salariés à temps partiel, en télétravail ou soumis à des horaires atypiques bénéficient des mêmes garanties légales que les salariés à temps plein.

Type de repos	Durée minimale légale	Période de référence	Base légale
Repos quotidien	11 heures consécutives	Par période de 24 heures	Art. L.211-16 , §3
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives	Par période de 7 jours	Art. L.231-11

Modalités pratiques

La durée minimale des plages de déconnexion doit être formalisée dans une **politique interne**, un **accord collectif** ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation de la délégation du personnel. Cette durée ne peut être inférieure aux périodes légales de repos.

Il convient d'identifier les **plages horaires** pendant lesquelles aucune sollicitation professionnelle ne doit intervenir, en tenant compte des spécificités des postes, des contraintes organisationnelles et des besoins opérationnels. La politique de déconnexion doit prévoir les modalités de signalement des atteintes au droit à la déconnexion et les mesures correctives applicables.

Élément à formaliser	Contenu	Validation requise
Plages horaires protégées	Périodes sans sollicitation professionnelle (min. 11h quotidien, 44h hebdomadaire)	Accord collectif ou consultation délégation
Modalités techniques	Outils de déconnexion, paramétrage automatique	Information et consultation
Mesures de sensibilisation	Formation managers et salariés	Plan de formation interne
Modalités de signalement	Procédure d'alerte en cas d'atteinte	Règlement intérieur ou politique RH
Compensation dérogations	Repos compensatoire si intervention exceptionnelle	Accord individuel écrit

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de fixer une plage de déconnexion d'au moins **11 heures consécutives** chaque jour, correspondant au repos quotidien légal. Pour les salariés soumis à des astreintes, la plage de déconnexion doit être clairement distinguée des périodes d'astreinte, qui ne constituent pas du temps de repos effectif si une intervention est requise.

Les employeurs doivent **sensibiliser les managers** et les salariés à l'importance du respect des plages de déconnexion et veiller à ce qu'aucune pression implicite ou explicite ne soit exercée pour répondre en dehors des horaires de travail. La **traçabilité des sollicitations numériques** peut être utilisée pour contrôler le respect de la politique de déconnexion.

Pour les entreprises de plus de 150 salariés, l'introduction ou la modification du régime de déconnexion doit être prise **d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-9](#), point 9 du Code du travail. Dans les entreprises de taille inférieure, une consultation préalable de la délégation est requise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-16, §3	Repos quotidien de 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures
Article L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum par période de 7 jours
Article L.312-9	Obligation de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article L.312-10	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros) en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (entrée en vigueur au 1er juillet 2026)
Article L.414-9, point 9	Décision d'un commun accord avec la délégation du personnel (entreprises ? 150 salariés) pour l'introduction ou modification du régime

Toute atteinte injustifiée au droit à la déconnexion peut constituer une violation des obligations de sécurité et de protection de la santé du salarié, engageant la responsabilité de l'employeur. Bien que les sanctions administratives de l'article [L.312-10](#) n'entrent en vigueur qu'au 1er juillet 2026, les tribunaux du travail peuvent d'ores et déjà condamner les employeurs pour non-respect du droit à la déconnexion.

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.