

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le droit à la déconnexion et la prévention du burn-out au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois a l'**obligation légale** de mettre en place un régime assurant le respect du **droit à la déconnexion** lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, conformément à l'article [L.312-9](#) du Code du travail. Ce régime doit être adapté à l'entreprise et inclure des modalités pratiques de déconnexion, des mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que des compensations en cas de dérogations exceptionnelles.

L'employeur est également tenu par une **obligation générale de sécurité et de santé** incluant la prévention des **risques psychosociaux** dont le burn-out. Cette obligation découle de l'article [L.312-1](#) qui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés, y compris par l'évaluation des risques et la mise en œuvre d'actions de prévention.

Si un salarié présente des symptômes de burn-out, il doit consulter son médecin traitant qui établira un **certificat d'incapacité de travail** suivant la procédure normale d'arrêt maladie. Le salarié bénéficie alors de la **protection contre le licenciement** pendant 26 semaines selon l'article [L.121-6](#), et son salaire est maintenu pendant 77 jours.

Le non-respect de l'obligation de mettre en place le régime de déconnexion expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026. Les manquements aux obligations de prévention peuvent également engager sa responsabilité civile et pénale.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à protéger la santé mentale des salariés face à l'hyperconnexion professionnelle.

Le **burn-out** ou syndrome d'épuisement professionnel désigne un état d'épuisement physique, émotionnel et mental résultant d'un stress chronique lié au travail. Il se caractérise par une fatigue intense, une perte d'intérêt pour le travail, des troubles du sommeil et de la concentration, et peut conduire à des pathologies graves. Au Luxembourg, le burn-out n'est pas formellement reconnu comme maladie professionnelle, mais peut être déclaré comme tel auprès de l'Association d'assurance accident (AAA) si la causalité entre le travail et la pathologie est établie.

Les **risques psychosociaux** (RPS) regroupent l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, aux relations professionnelles et à l'environnement de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale des salariés. Ils incluent le stress chronique, le harcèlement moral, la surcharge de travail, le manque d'autonomie, et l'hyperconnexion professionnelle.

Questions fréquentes

Comment procéder en cas de burn-out d'un salarié au Luxembourg ?

Le salarié doit consulter son médecin traitant qui établira un certificat d'incapacité de travail. Il doit avertir immédiatement l'employeur et transmettre le certificat médical dans les 3 jours ouvrés à l'employeur et à la CNS. Il bénéficie alors d'une protection contre le licenciement pendant 26 semaines et du maintien de son salaire pendant 77 jours.

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

Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. L'employeur luxembourgeois a l'obligation légale de mettre en place un régime écrit assurant ce respect, incluant des modalités pratiques de déconnexion, des mesures de sensibilisation et formation, ainsi que des compensations en cas de dérogations exceptionnelles.

Quelles entreprises sont concernées par l'obligation de mettre en place un régime de droit à la déconnexion ?

Toutes les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles sont concernées, quelle que soit leur taille. Cette obligation s'applique depuis le 4 juillet 2023 selon l'article L.312-9 du Code du travail luxembourgeois.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

À partir du 4 juillet 2026, l'employeur qui ne met pas en place le régime de droit à la déconnexion s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros selon l'article L.312-10. Les manquements aux obligations de prévention peuvent également engager sa responsabilité civile et pénale.

Conditions d'exercice

L'obligation de mettre en place un régime de droit à la déconnexion s'applique à **toutes les entreprises** dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, quelle que soit leur taille. Cette obligation découle de la loi du 28 juin 2023 entrée en vigueur le 4 juillet 2023.

Le régime doit obligatoirement porter sur les éléments suivants :

- Les **modalités pratiques** et mesures techniques de déconnexion des outils numériques
- Les **mesures de sensibilisation** et de formation des salariés et managers
- Les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion

Le régime peut être défini soit par **convention collective** ou accord subordonné, soit directement au niveau de l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'introduction et la modification du régime doivent se faire :

- Après **information et consultation** de la délégation du personnel (si elle existe)
- D'un **commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés

L'obligation générale de prévention des risques psychosociaux s'applique à **tous les employeurs** quel que soit l'effectif, dès lors qu'ils emploient au moins un salarié. L'employeur doit procéder à une **évaluation des risques** incluant les facteurs psychosociaux, et documenter cette évaluation.

Obligation	Entreprises concernées	Base légale
Régime droit à la déconnexion	Toutes entreprises avec usage d'outils numériques	Article L.312-9
Prévention risques psychosociaux	Tous employeurs (?1 salarié)	Articles L.312-1 et L.312-2
Accord avec délégation	Entreprises ?150 salariés	Article L.414-9

Modalités pratiques

Mise en place du régime de déconnexion

L'employeur doit définir un régime écrit et formalisé adapté aux spécificités de l'entreprise. Ce régime peut inclure des mesures telles que :

- La **désactivation** des serveurs de messagerie en dehors des heures de travail
- L'**interdiction** d'envoyer des emails ou messages professionnels en dehors des horaires convenus
- La mise en place de **plages horaires** garanties sans sollicitation professionnelle
- Des **formations** à la gestion du temps et à l'utilisation raisonnée des outils numériques
- Des **campagnes de sensibilisation** sur les risques de l'hyperconnexion

Prévention du burn-out

L'employeur doit mettre en œuvre des actions concrètes de prévention :

- Évaluer régulièrement les **facteurs de risques psychosociaux** (charge de travail, autonomie, reconnaissance, soutien social)
- Organiser des **entretiens de détection** pour identifier les signaux d'alerte (absences répétées, baisse de performance, isolement)
- Former les **managers** à la détection des situations de détresse psychologique
- Mettre en place des **canaux d'alerte** confidentiels permettant aux salariés de signaler une situation à risque
- Promouvoir l'**équilibre vie professionnelle/vie privée** par des horaires structurés et raisonnables

Procédure en cas d'arrêt maladie pour burn-out

Le salarié présentant des symptômes doit suivre la procédure normale d'incapacité de travail :

Étape	Délai	Action à effectuer
Jour 1	Immédiat	Avertir l'employeur (oral ou écrit) de l'incapacité de travail
Jour 3	Maximum 3 jours ouvrés	Transmettre le certificat médical à l'employeur et à la <u>CNS</u>
Pendant l'arrêt	Continu	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines
Jusqu'à 77 jours	Période de référence 18 mois	Maintien intégral du salaire et avantages

Retour après arrêt prolongé

L'employeur doit organiser un **entretien de reprise** après une absence prolongée pour burn-out afin d'adapter progressivement la charge de travail et identifier les aménagements nécessaires du poste. Le médecin du travail peut être sollicité pour proposer des adaptations temporaires ou permanentes.

Pratiques et recommandations

Élaboration d'une politique de prévention globale

Il est recommandé d'adopter une **charte interne** combinant les mesures relatives au droit à la déconnexion et à la prévention des risques psychosociaux. Cette charte doit être communiquée à l'ensemble des salariés et inclure des exemples concrets de bonnes pratiques.

Implication de la hiérarchie

Les managers jouent un rôle central dans la prévention. Ils doivent être formés à détecter les signaux d'alerte (changement de comportement, absentéisme, irritabilité), à ne pas solliciter leurs équipes en dehors des heures de travail, et à promouvoir une culture du respect des temps de repos.

Outils de mesure et de suivi

L'employeur peut mettre en place des outils de mesure tels que des **baromètres bien-être** anonymes, des indicateurs de suivi (taux d'absentéisme, turnover), et des entretiens individuels réguliers. Ces données permettent d'adapter les actions de prévention et de mesurer leur efficacité.

Accompagnement en cas de burn-out avéré

En cas de burn-out diagnostiqué, il est recommandé de maintenir le lien avec le salarié pendant son arrêt (sans pression), de prévoir un retour progressif avec éventuellement un temps partiel thérapeutique, et de travailler avec le médecin du travail pour identifier les facteurs déclencheurs et les éliminer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
Article <u>L.312-2</u>	Mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé, y compris prévention des risques professionnels, information et formation
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 (loi du 28 juin 2023)
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 04/07/2026)
Article <u>L.121-6</u>	Protection du salarié en incapacité de travail : interdiction de licencier pendant 26 semaines, maintien du salaire pendant 77 jours
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 de 150 salariés et plus

L'entrée en vigueur des sanctions pour non-respect du droit à la déconnexion est fixée au **4 juillet 2026**, laissant un délai d'adaptation de trois ans aux entreprises. Toutefois, les juridictions du travail peuvent d'ores et déjà condamner les employeurs à indemniser les salariés dont le droit à la déconnexion n'est pas respecté.

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.