Peut-on exiger que le salarié éteigne ses outils professionnels à la fin de sa journée ?

Réponse courte

L'employeur peut exiger que le salarié éteigne ses **outils professionnels** (ordinateur portable, smartphone, tablette) à la fin de sa journée de travail, dans le cadre du **droit à la déconnexion** prévu par l'article L.312-9 du Code du travail. Cette obligation doit être proportionnée et formalisée par note de service, règlement interne ou clause contractuelle, après information claire des salariés.

La mise en place de cette mesure nécessite la **consultation de la délégation du personnel** si elle existe. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les décisions relatives au régime de déconnexion doivent être prises **d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel selon l'article L.414-9.

L'exigence d'extinction des outils doit respecter la législation sur la **durée du travail**, les **temps de repos** et ne pas entraver l'exécution normale des missions. Des exceptions peuvent être prévues pour les situations d'urgence, astreintes ou continuité de service, avec compensation appropriée.

Toute sanction en cas de non-respect doit rester proportionnée et conforme à la procédure disciplinaire. L'employeur qui ne met pas en place de régime de déconnexion s'expose à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026.

Définition

L'**extinction des outils professionnels** désigne l'obligation faite au salarié de désactiver ou d'éteindre les dispositifs électroniques mis à sa disposition par l'employeur (ordinateur portable, smartphone professionnel, tablette, messagerie électronique) à l'issue de sa journée de travail. Cette mesure s'inscrit dans le cadre du **droit à la déconnexion**, qui garantit au salarié le respect de sa vie privée et de son temps de repos en dehors du temps de travail effectif.

Le droit à la déconnexion, consacré par la loi du 28 juin 2023, impose à l'employeur de définir un **régime spécifique** adapté à la situation particulière de l'entreprise, portant sur les modalités pratiques et techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles. Ce régime vise à prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion et au brouillage de la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il obliger les salariés à éteindre leurs outils professionnels en fin de journée ?

Oui, l'employeur peut exiger que le salarié éteigne ses outils professionnels (ordinateur portable, smartphone, tablette) à la fin de sa journée de travail, dans le cadre du droit à la déconnexion prévu par l'article L.312-9 du Code du travail. Cette obligation doit être proportionnée et formalisée par note de service, règlement interne ou clause contractuelle.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Peut-on prévoir des exceptions à l'obligation d'éteindre les outils professionnels ?

Oui, des exceptions peuvent être prévues pour les situations d'urgence, les astreintes ou la continuité de service. Ces exceptions doivent être strictement définies, limitées dans le temps et faire l'objet d'une compensation appropriée (repos compensatoire ou rémunération supplémentaire), tout en respectant les temps de repos légaux.

Quelle procédure suivre pour mettre en place l'extinction des outils professionnels ?

La procédure varie selon la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, la décision doit être prise d'un commun accord avec la délégation du personnel selon l'article L.414-9. Pour les entreprises plus petites, une consultation de la délégation du personnel (si elle existe) est requise, suivie d'une information claire des salariés.

Quelles sont les sanctions si l'employeur ne met pas en place de régime de déconnexion ?

L'employeur qui ne met pas en place de régime de déconnexion s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026, selon l'article L.312-10 du Code du travail. Un délai transitoire de 3 ans après l'adoption de la loi est prévu.

Conditions d’exercice

L'employeur peut exiger l'extinction des outils professionnels à la fin de la journée de travail, sous réserve du respect des dispositions relatives à la **durée du travail**, au **repos quotidien** (minimum 11 heures consécutives) et au **repos hebdomadaire** (minimum 44 heures consécutives), ainsi qu'au **droit à la déconnexion** prévu par l'article L.312-9 du Code du travail. Cette exigence ne doit pas porter atteinte à la liberté individuelle du salarié ni à l'organisation du travail prévue contractuellement ou par convention collective.

Toute obligation d'extinction doit être **proportionnée** à l'objectif poursuivi, notamment la préservation de la santé et du bien-être du salarié. Les modalités varient selon la taille de l'entreprise :

Critère	Entreprises de 150+ salariés	Entreprises de moins de 150 salariés
Base légale	Article L.414-9 du Code du travail	Article L.414-1 du Code du travail
Procédure	Décision d'un commun accord entre employeur et délégation du personnel	Information et consultation de la délégation du personnel (si elle existe)
Nature décision	Accord obligatoire	Consultation préalable
En l'absence de délégation	Régime défini par l'employeur après information des salariés	Régime défini par l'employeur après information des salariés

Dans tous les cas, le régime de déconnexion doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail et peut être défini par voie de **convention collective** ou d'**accord subordonné** au niveau sectoriel.

Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'obligation d'éteindre les outils professionnels doit être **formalisée** par une note de service, un règlement interne ou une clause contractuelle. L'**information préalable des salariés** est obligatoire et doit préciser les horaires concernés, les outils visés, les éventuelles exceptions (astreintes, interventions d'urgence, continuité de service) et les modalités de compensation en cas de dérogation.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'employeur doit assurer la **traçabilité** de l'information et recueillir, le cas échéant, l'avis de la délégation du personnel. Il convient de veiller à ce que l'exigence n'entrave pas l'exécution normale des missions du salarié et qu'elle respecte les besoins opérationnels de l'entreprise.

Données chiffrées applicables :

Élément	Valeur	Base légale	Précision
Seuil entreprise	150 salariés	Article L.414-9	Décision d'un commun accord obligatoire au-dessus de ce seuil
Sanction administrative	251 à 25.000 euros	Article L.312-10	Pour absence de régime de déconnexion
Entrée en vigueur sanctions	4 juillet 2026	Article L.312-10	Délai transitoire de 3 ans après adoption de la loi
Repos quotidien minimum	11 heures consécutives	Article L.211-4	À respecter dans le régime de déconnexion
Repos hebdomadaire minimum	44 heures consécutives	Article L.231-1	À respecter dans le régime de déconnexion

Le régime doit également prévoir des **mesures de sensibilisation** des salariés et des managers sur l'importance de la déconnexion, ainsi que des **mesures techniques** comme la limitation de l'envoi de messages en dehors des heures de travail ou la désactivation automatique des notifications professionnelles.

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé de **consulter la délégation du personnel** avant l'instauration d'une telle mesure, notamment pour évaluer son impact sur l'organisation du travail, la charge de travail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Cette consultation permet d'adapter le régime aux spécificités de l'entreprise et d'obtenir l'adhésion des salariés.

L'employeur doit **sensibiliser les salariés et les managers** à l'importance du droit à la déconnexion et rappeler que l'extinction des outils professionnels vise à prévenir les **risques psychosociaux** liés à l'hyperconnexion (stress, burn-out, troubles du sommeil, difficultés de concentration). Il est conseillé d'organiser des formations sur la gestion du temps et la priorisation des tâches.

Il convient de prévoir des **procédures claires** pour les situations exceptionnelles nécessitant une disponibilité en dehors des horaires habituels (astreintes, urgences clients, continuité de service). Ces exceptions doivent être strictement définies, limitées dans le temps et faire l'objet d'une **compensation appropriée** (repos compensatoire, rémunération supplémentaire).

Le **règlement intérieur** ou la **charte de déconnexion** doit préciser les droits et obligations de chacun, les modalités pratiques (horaires de disponibilité, délais de réponse attendus, gestion des urgences) et les sanctions en cas de non-respect. Ces sanctions doivent être proportionnées et conformes à la procédure disciplinaire luxembourgeoise.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Il est également recommandé de désigner un **référent déconnexion** chargé de veiller à l'application du régime, de recueillir les éventuelles difficultés rencontrées par les salariés et de proposer des améliorations. Une **évaluation régulière** du dispositif permet d'ajuster les mesures en fonction des retours d'expérience et de l'évolution de l'organisation du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-1 à L.312-8	Obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail
Article L.312-9	Droit à la déconnexion - Obligation de définir un régime spécifique adapté à l'entreprise ou au secteur concernant les modalités de déconnexion, la sensibilisation et les compensations
Article L.312-10	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros) en cas d'absence de régime de déconnexion - Entrée en vigueur le 4 juillet 2026
Article L.211-4	Repos quotidien minimum de 11 heures consécutives
Article L.231-1	Repos hebdomadaire minimum de 44 heures consécutives
Article L.414-1	Définition de l'information et de la consultation de la délégation du personnel
Article L.414-9	Décisions à prendre d'un commun accord avec la délégation du personnel dans les entreprises de 150+ salariés, incluant le régime de déconnexion (point 9)
Article L.414-10	Réunions trimestrielles entre employeur et délégation du personnel pour discussion des points prévus à l'article L.414-9

La **jurisprudence luxembourgeoise** reconnaît la légitimité de l'employeur à organiser l'utilisation des outils professionnels, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié (arrêt Cour d'appel du 2 mai 2019 et arrêt du 8 février 2024 reconnaissant le droit à la déconnexion pendant les congés). L'obligation d'éteindre les outils professionnels ne doit pas conduire à une **surveillance disproportionnée** ni à une restriction injustifiée de l'autonomie du salarié.

L'instauration d'une obligation d'extinction des outils professionnels doit toujours être accompagnée d'une évaluation des risques psychosociaux et d'un dialogue social approfondi, afin d'éviter toute contestation ultérieure pour atteinte aux droits du salarié ou non-respect des procédures collectives. L'entrée en vigueur des sanctions administratives au 4 juillet 2026 laisse un délai d'adaptation aux entreprises.

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.