Un message envoyé le soir avec envoi différé le lendemain matin respecte-t-il le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

L'utilisation de l'**envoi différé d'emails** constitue une **bonne pratique** reconnue pour respecter le droit à la déconnexion au Luxembourg. En programmant l'envoi pour le lendemain matin, l'expéditeur évite de solliciter le destinataire en dehors de ses heures de travail et protège ceux qui seraient tentés de consulter leurs messages professionnels sur leur temps libre.

Cette pratique s'inscrit dans les **modalités pratiques et mesures techniques** que l'employeur doit définir selon l'article L.312-9 du Code du travail. Elle démontre une démarche proactive de l'employeur pour assurer le respect des temps de repos et de la vie privée des salariés, tout en permettant une organisation du travail flexible.

Toutefois, l'envoi différé seul ne suffit pas. L'employeur doit mettre en place un **régime global de déconnexion** adapté à son entreprise, incluant la sensibilisation des collaborateurs, la formation des managers et l'absence d'attente de réponse immédiate en dehors des heures de travail. Le régime doit être formalisé par convention collective ou accord d'entreprise.

La jurisprudence luxembourgeoise (arrêt du 2 mai 2019) a reconnu le droit du salarié à ne pas répondre aux sollicitations professionnelles pendant ses congés, renforçant l'importance des mesures techniques comme l'envoi différé.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est la faculté pour le salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (appels, emails, messages) en dehors de son **temps de travail effectif**. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos légaux, des congés et de la vie privée, en évitant toute intrusion professionnelle hors horaires contractuels.

Introduit par la loi du 28 juin 2023, ce droit s'applique à tous les salariés utilisant des **outils numériques à des fins professionnelles**, indépendamment de leur statut ou de leur niveau hiérarchique. Il constitue une mesure de prévention des risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion et à la surcharge numérique, particulièrement importante dans le contexte du télétravail généralisé.

L'**envoi différé** est une fonctionnalité technique permettant de rédiger un message à tout moment mais de programmer son envoi effectif à une heure ultérieure, généralement en début de journée de travail. Cette pratique permet de respecter les plages horaires de repos des destinataires tout en offrant une flexibilité dans l'organisation du travail de l'expéditeur.

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

Questions fréquentes

Comment configurer efficacement l'envoi différé dans le cadre du droit à la déconnexion ?

L'envoi différé doit être intégré dans le régime formalisé de l'entreprise avec des plages horaires définies (par exemple 8h00-18h00 en semaine). Les outils de messagerie doivent être configurés pour faciliter cette fonction, accompagnée de formations pour les utilisateurs et d'une exemplarité managériale dans son utilisation systématique.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg et comment l'envoi différé d'emails y contribue-t-il ?

Le droit à la déconnexion est la faculté pour le salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail effectif. L'envoi différé d'emails constitue une bonne pratique reconnue qui permet de respecter ce droit en programmant l'envoi des messages pour le lendemain matin, évitant ainsi de solliciter le destinataire hors de ses heures de travail.

Quelles entreprises sont obligées de mettre en place un régime de déconnexion incluant l'envoi différé ?

Tous les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doivent obligatoirement définir un régime de déconnexion selon l'article L.312-9 du Code du travail. Ce régime doit être défini par convention collective, accord d'entreprise, ou au niveau de l'entreprise selon sa taille et la présence d'une délégation du personnel.

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

L'article L.312-10 prévoit des sanctions administratives de 251 à 25 000 euros pour les employeurs qui ne mettent pas en place le régime obligatoire de déconnexion. Ces sanctions entreront en vigueur au 4 juillet 2026, offrant un délai de trois ans aux entreprises pour se conformer à la législation.

Conditions d’exercice

Le droit à la déconnexion s'exerce dans le cadre d'un **régime spécifique** que l'employeur doit obligatoirement définir selon l'article L.312-9 du Code du travail. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur et défini par voie de **convention collective de travail** ou **accord subordonné**, ou à défaut au niveau de l'entreprise.

L'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels a l'obligation de mettre en place ce régime, sous peine de sanctions administratives. Le régime doit respecter les **dispositions légales et conventionnelles** en matière de temps de travail déjà définies par le Code du travail.

Modalité de définition	Entreprises concernées	Niveau de consultation délégation
Convention collective ou accord subordonné	Tous secteurs couverts	Négociation collective obligatoire
Accord d'entreprise (?150 salariés)	Entreprises sans CCT	Accord commun obligatoire (Art. L.414-9)
Accord d'entreprise (<150 salariés)	Entreprises sans CCT	Information et consultation
Sans délégation du personnel	PME <15 salariés	Pas de consultation obligatoire

Le régime doit nécessairement préciser les **modalités pratiques et mesures techniques** de déconnexion (dont l'envoi différé peut faire partie), les **mesures de sensibilisation et formation**, et les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles (astreintes, urgences).

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

Modalités pratiques

Pour mettre en œuvre efficacement l'envoi différé dans le cadre du droit à la déconnexion, l'employeur doit intégrer cette pratique dans son régime formalisé et l'accompagner de mesures concrètes.

Configuration technique : Les outils de messagerie professionnelle doivent être configurés pour faciliter l'envoi différé. La plupart des clients de messagerie (Outlook, Gmail) permettent de programmer l'envoi d'emails à une heure précise. L'employeur peut encourager ou imposer l'utilisation systématique de cette fonction pour les messages rédigés en dehors des heures de travail.

Plages horaires recommandées : Le régime d'entreprise doit définir des plages horaires de référence pour l'envoi et la réception de messages professionnels. Par exemple, programmer les envois différés entre 8h00 et 18h00 en semaine, en évitant les week-ends et jours fériés, sauf cas d'urgence dûment justifié.

Pratique	Description	Objectif
Envoi différé obligatoire	Pour tout message rédigé après 19h00 ou le week-end	Éviter sollicitations hors horaires
Signature mail adaptée	"Ce message a été programmé en envoi différé"	Transparence et sensibilisation
Formation utilisateurs	Sessions sur fonctions d'envoi différé	Maîtrise des outils techniques
Blocage serveurs	Suspension messagerie 20h-7h (option)	Protection technique maximale

Documentation et traçabilité : L'employeur doit documenter les mesures techniques mises en place, y compris l'envoi différé, dans le règlement intérieur ou une note de service. Chaque salarié doit être informé individuellement de ces dispositions et des modalités de recours en cas de non-respect.

Sensibilisation managériale : Les managers et cadres doivent être formés à l'utilisation systématique de l'envoi différé et sensibilisés au fait qu'aucune réponse ne doit être attendue en dehors des heures de travail, même si un message est reçu. Le régime doit prévoir l'absence totale de représailles pour un salarié qui ne répondrait pas immédiatement.

Pratiques et recommandations

L'envoi différé doit s'inscrire dans une **démarche globale** de respect du droit à la déconnexion et ne peut constituer à lui seul une solution complète. L'employeur doit développer une culture d'entreprise favorisant réellement l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Exemplarité managériale : Les dirigeants et managers doivent montrer l'exemple en utilisant systématiquement l'envoi différé et en s'abstenant de toute sollicitation hors horaires. Post Luxembourg, première entreprise luxembourgeoise à intégrer le droit à la déconnexion dans sa convention collective en 2021, recommande explicitement aux managers de "décaler l'envoi pour protéger ceux qui seraient tentés de regarder leur téléphone sur leur temps libre".

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

Actions de formation : Organiser des formations régulières sur les bonnes pratiques numériques, incluant des modules spécifiques sur l'utilisation des fonctions d'envoi différé, la gestion des notifications et l'importance de la déconnexion effective pour la santé mentale.

Évaluation régulière : Mettre en place des indicateurs de suivi de la charge de travail numérique et des temps de réponse aux messages. Consulter régulièrement la délégation du personnel pour adapter le régime aux évolutions des pratiques de travail.

Communication transparente : Les salariés doivent pouvoir signaler sans crainte les situations de non-respect du droit à la déconnexion. L'employeur doit garantir l'absence de représailles et traiter ces signalements dans le cadre de sa politique de prévention des risques psychosociaux.

Cas particuliers : Le régime doit prévoir les situations d'astreinte, d'urgence ou de permanence qui peuvent justifier des dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion, avec des modalités de compensation appropriées (repos compensateur, prime d'astreinte). Ces dérogations doivent rester exceptionnelles et strictement encadrées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 juin 2023	Modification du Code du travail introduisant le dispositif relatif au droit à la déconnexion
Article L.312-9	Obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article L.312-10	Sanctions administratives de 251 à 25 000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicable à partir du 4 juillet 2026)
Article L.414-9, point 9	Introduction ou modification du régime de déconnexion dans les entreprises de 150+ salariés : décision d'un commun accord avec la délégation
Article L.312-1	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
Article L.162-12, point 5	Modalités du régime de déconnexion comme sujet obligatoire des négociations collectives
Arrêt Cour d'appel, 2 mai 2019	Reconnaissance jurisprudentielle du droit à la déconnexion pendant les congés : licenciement abusif d'un salarié pour non-réponse

Les sanctions prévues par l'article L.312-10 n'entreront en vigueur qu'au 4 juillet 2026, offrant un délai de trois ans aux entreprises pour se conformer. L'envoi différé, bien que constituant une bonne pratique reconnue, doit impérativement être intégré dans un régime formalisé de déconnexion pour être pleinement efficace.

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

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.

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