

Mon employeur m'envoie des emails le soir, dois-je répondre ?

Réponse courte

Non, vous n'êtes pas tenu de répondre aux emails professionnels en dehors de votre temps de travail. Depuis la loi du 28 juin 2023, le **droit à la déconnexion** est inscrit dans le Code du travail luxembourgeois. Ce droit protège les salariés contre les sollicitations professionnelles en dehors de leurs heures de travail.

Votre employeur doit mettre en place un **régime spécifique** définissant les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques et les éventuelles compensations en cas de dérogation exceptionnelle. Ce régime doit être adapté à votre entreprise et respecter la réglementation sur le temps de travail.

En cas d'absence de régime ou de non-respect du droit à la déconnexion, l'employeur s'expose à une **amende administrative** pouvant aller jusqu'à 25 000 euros prononcée par l'Inspection du travail et des mines. Les sanctions sont applicables depuis le 4 juillet 2026.

Le droit à la déconnexion vise à garantir votre **santé et sécurité** au travail en préservant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, sans distinction de secteur ou de taille d'entreprise.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour tout salarié de ne pas être sollicité par son employeur et de ne pas avoir à répondre aux communications professionnelles en dehors de son temps de travail. Ce droit concerne l'utilisation des **outils numériques** (emails, téléphones portables, messageries instantanées, applications professionnelles) à des fins professionnelles.

Introduit par la loi du 28 juin 2023, ce dispositif vise à protéger la santé physique et mentale des salariés face aux risques liés à l'hyperconnexion et au brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie privée. Il s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Le droit à la déconnexion s'applique en dehors du **temps de travail**, c'est-à-dire pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés, les jours fériés, les périodes de suspension du contrat (maladie, congé parental) et toute autre période où le salarié n'est pas tenu d'être à la disposition de l'employeur.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il mettre en place un régime de déconnexion ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale de mettre en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion, adapté à la situation de l'entreprise. Ce régime doit définir les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques, la sensibilisation des salariés et les modalités de compensation en cas de dérogation exceptionnelle.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être sollicité par son employeur et de ne pas avoir à répondre aux communications professionnelles en dehors de son temps de travail. Introduit par la loi du 28 juin 2023, ce droit protège la santé physique et mentale des salariés face aux risques liés à l'hyperconnexion et concerne l'utilisation des outils numériques (emails, téléphones, messageries) à des fins professionnelles.

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

En cas de non-respect du droit à la déconnexion, l'employeur s'expose à une amende administrative comprise entre 251 et 25 000 euros, prononcée par l'Inspection du travail et des mines. Ces sanctions sont applicables depuis le 4 juillet 2026 et sont modulées selon les circonstances, la gravité du manquement et le comportement de l'entreprise.

Qui peut bénéficier du droit à la déconnexion ?

Le droit à la déconnexion s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, quelle que soit la taille de l'entreprise, le secteur d'activité ou le type de contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). Il n'y a aucune distinction selon la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à **tous les salariés** utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, quelle que soit la taille de l'entreprise, le secteur d'activité ou le type de contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel).

L'employeur a l'**obligation légale** de mettre en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion, adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur. Ce régime doit être défini selon la hiérarchie suivante : convention collective de travail ou accord subordonné au niveau du secteur, ou à défaut, au niveau de l'entreprise.

Modalité de définition	Entreprise concernée	Procédure
Convention collective ou accord subordonné	Tous secteurs	Négociation entre partenaires sociaux au niveau sectoriel
Accord avec délégation du personnel	Entreprises de 150+ salariés	Information et consultation obligatoires (Art. L.414-1) ou décision d'un commun accord (Art. L.414-9)
Définition par l'employeur	Entreprises sans délégation	Décision unilatérale dans le respect des compétences de la délégation s'il en existe

Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'introduction ou la modification du régime de déconnexion nécessite l'**information et la consultation** de la délégation du personnel, voire une décision d'un commun accord entre l'employeur et la délégation selon l'article [L.414-9](#).

Modalités pratiques

Le régime spécifique de déconnexion doit obligatoirement définir plusieurs éléments adaptés à l'entreprise :

Les **modalités pratiques et mesures techniques** de déconnexion des outils numériques (désactivation des notifications, messages d'absence automatiques, plages horaires de non-sollicitation, etc.).

Les **mesures de sensibilisation et de formation** destinées aux managers et aux salariés sur les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques et les risques liés à l'hyperconnexion.

Les **modalités de compensation** dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion, lorsque la nature de l'activité justifie une sollicitation en dehors du temps de travail.

Élément du régime	Contenu obligatoire
Modalités pratiques	Définition des plages de déconnexion garanties
Mesures techniques	Outils et dispositifs permettant la déconnexion effective
Sensibilisation	Actions de formation et d'information des salariés et managers
Compensation	Mécanismes prévus en cas de dérogation exceptionnelle

Le régime doit impérativement **respecter les dispositions légales** applicables en matière de temps de travail, notamment les durées maximales de travail et les repos obligatoires.

En cas de non-respect, l'employeur encourt une amende administrative comprise entre 251 et 25 000 euros, modulée selon les circonstances, la gravité du manquement et le comportement de l'entreprise.

Sanction	Montant	Autorité compétente	Applicabilité
Amende administrative	251 à 25 000 €	Directeur de l' <u>ITM</u>	Depuis le 4 juillet 2026

Pratiques et recommandations

En tant que salarié, vous n'êtes **pas tenu de répondre** aux emails, appels ou messages professionnels reçus en dehors de votre temps de travail. Le simple envoi d'un email par votre employeur ne crée pas d'obligation de réponse immédiate si vous êtes en période de repos.

Il est recommandé de **consulter le régime de déconnexion** mis en place dans votre entreprise pour connaître précisément les règles applicables, les plages horaires protégées et les éventuelles exceptions prévues. En l'absence de régime écrit, demandez des clarifications à votre employeur ou à la délégation du personnel.

Si vous constatez des **sollicitations répétées** en dehors de vos heures de travail ou des pressions pour répondre immédiatement aux communications professionnelles, vous pouvez alerter la délégation du personnel, les représentants syndicaux ou saisir l'Inspection du travail et des mines.

Pour les **managers et responsables RH**, il est essentiel de sensibiliser les équipes au respect du droit à la déconnexion, d'éviter d'envoyer des emails en dehors des heures de travail (ou d'utiliser l'envoi différé), et de valoriser une culture d'entreprise respectueuse de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Les entreprises ont intérêt à anticiper la mise en conformité en définissant rapidement leur régime de déconnexion, en impliquant les partenaires sociaux et en formant les managers aux bonnes pratiques numériques pour prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article L.312-10	Sanction administrative de 251 à 25 000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicable depuis le 4 juillet 2026)
Article L.414-1 , §7	Information et consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion
Article L.414-9 , point 9	Décision d'un commun accord entre employeur et délégation (entreprises de 150+ salariés)
Article L.414-10	Réunion trimestrielle entre employeur et délégation pour discussion des points relevant de l'article L.414-9
Loi du 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion (entrée en vigueur : 4 juillet 2023)

Le droit à la déconnexion ne vous dispense pas d'assurer une **permanence exceptionnelle** prévue contractuellement ou conventionnellement, mais celle-ci doit être encadrée, rémunérée et compensée conformément aux règles applicables. Les dérogations doivent rester exceptionnelles et faire l'objet de modalités spécifiques définies dans le régime de 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.