Comment garantir le droit à la déconnexion dans une ASBL luxembourgeoise ?

Réponse courte

Toute ASBL employant du personnel doit mettre en place un **régime de déconnexion** définissant les modalités pratiques permettant aux salariés de ne pas être sollicités en dehors du temps de travail, conformément à l'art. L.312-9 du Code du travail. Ce régime doit préciser les **plages de déconnexion des outils numériques**, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les compensations prévues en cas de dérogation exceptionnelle. L'objectif est de protéger la santé des salariés et leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le régime est négocié en priorité par **convention collective ou accord subordonné**. En l'absence de tels accords, il est établi au niveau de l'ASBL après consultation de la délégation du personnel (art. L.414-1). L'employeur doit garantir le respect des durées minimales de **repos quotidien de 11 heures consécutives** (art. L.211-6) et du **repos hebdomadaire** (art. L.211-16). L'absence de régime formalisé constitue un manquement aux obligations de santé au travail contrôlable par l'ITM.

Définition

Le **droit à la déconnexion**, prévu par l'art. L.312-9 du Code du travail, est le droit reconnu à tout salarié de ne pas être sollicité par des communications professionnelles numériques en dehors de son **temps de travail** effectif. Il vise à protéger la santé des salariés, leur équilibre vie professionnelle-vie privée et leur droit au **repos** légal. Ce droit doit être articulé avec le régime des astreintes lorsqu'il en existe.

Questions fréquentes

Comment évaluer l'efficacité du dispositif de déconnexion ?

Désigner un référent déconnexion chargé de suivre les pratiques et traiter les signalements de non-respect, et réaliser un audit annuel des pratiques de connexion pour mesurer l'efficacité du dispositif et l'adapter si nécessaire en associant la délégation du personnel au suivi.

Comment garantir le droit à la déconnexion dans une ASBL luxembourgeoise ?

Toute ASBL employeur doit mettre en place un régime de déconnexion conforme à l'article L.312-9 du Code du travail. Ce régime définit les plages de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations en cas de dérogation exceptionnelle.

Le régime de déconnexion est-il négocié collectivement ?

Oui, le régime est négocié en priorité par convention collective ou accord subordonné. En l'absence de tels accords, il est établi au niveau de l'ASBL après consultation de la délégation du personnel selon l'article L.414-1 du Code du travail.

Que risque une ASBL sans régime formalisé de déconnexion ?

L'absence de régime formalisé constitue un manquement aux obligations de l'employeur en matière de santé au travail. L'Inspection du Travail et des Mines peut contrôler le respect effectif de ces dispositions et sanctionner administrativement l'ASBL en cas de violation des obligations.

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

Quelles durées minimales de repos garantir aux salariés ?

L'employeur doit garantir le respect des durées minimales de repos quotidien de 11 heures consécutives selon l'article L.211-6 et du repos hebdomadaire selon l'article L.211-16 du Code du travail luxembourgeois, sans dérogation pour usage professionnel des outils numériques.

Quelles mesures techniques pour le droit à la déconnexion ?

Configurer les outils numériques pour différer l'envoi des emails en dehors des plages de travail, activer des réponses automatiques indiquant les horaires de disponibilité, et organiser des sessions de sensibilisation régulières sur l'hygiène numérique et les risques liés à la connexion permanente.

Conditions d'exercice

La mise en oeuvre du droit à la déconnexion est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Régime écrit	Définition obligatoire d'un régime de déconnexion adapté à l'ASBL (art. L.312-9)
Négociation collective	Priorité à la convention collective ou à l'accord subordonné
Consultation délégation	Information et consultation de la délégation si pas de convention (art. L.414-1)
Repos quotidien	Respect des 11 heures consécutives de repos (art. L.211-6)
Repos hebdomadaire	Respect du repos hebdomadaire obligatoire (art. L.211-16)
Dérogations encadrées	Uniquement pour astreintes contractuelles ou situations d'urgence exceptionnelle

Modalités pratiques

La mise en place du régime de déconnexion suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Diagnostic	Identification des outils numériques utilisés et des pratiques de connexion hors temps de travail
Rédaction du régime	Définition des plages de déconnexion, des exceptions et des compensations
Consultation	Négociation avec les partenaires sociaux ou consultation de la délégation du personnel
Mesures techniques	Configuration des outils pour limiter les sollicitations hors horaires (réponses automatiques, différé d'envoi)
Formation	Sensibilisation de l'ensemble du personnel aux bonnes pratiques numériques

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

Pratiques et recommandations

Configurer les outils numériques pour différer l'envoi des emails en dehors des plages de travail et activer des réponses automatiques indiquant les horaires de disponibilité.

Organiser des sessions de sensibilisation régulières sur l'hygiène numérique et les risques liés à la connexion permanente pour la santé des salariés.

Désigner un référent déconnexion au sein de l'ASBL chargé de suivre les pratiques et de traiter les signalements de non-respect du régime. La délégation du personnel peut être associée au suivi du dispositif.

Réaliser un audit annuel des pratiques de connexion pour mesurer l'efficacité du dispositif et l'adapter si nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-9 Code du travail	Droit à la déconnexion et régime obligatoire
Art. L.211-6 Code du travail	Durée de repos quotidien
Art. L.211-16 Code du travail	Repos hebdomadaire obligatoire
Art. L.312-1 Code du travail	Protection de la santé au travail
Art. L.414-1 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel

L'absence de régime de déconnexion formalisé constitue un manquement aux obligations de l'employeur en matière de santé au travail. L'Inspection du Travail et des Mines peut contrôler le respect effectif de ces dispositions.

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.