

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il dans le pays de résidence ou d'emploi ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion luxembourgeois s'applique dès lors que le contrat de travail est soumis au droit luxembourgeois**, selon les règles du Règlement Rome I. Le lieu de résidence du salarié est sans incidence. Un salarié frontalier résidant en France, Belgique ou Allemagne mais dont le contrat est régi par le droit luxembourgeois bénéficie du droit à la déconnexion prévu aux articles [L.312-9](#) et [L.312-10](#) du Code du travail luxembourgeois.

La loi applicable au contrat de travail se détermine selon le **lieu d'exécution habituelle du travail** ou, à défaut, le lieu de l'établissement qui a embauché le salarié. L'obligation pour l'employeur établi au Luxembourg de mettre en place un régime de déconnexion est entrée en vigueur le 4 juillet 2023, mais les sanctions administratives ne seront applicables qu'à partir du 4 juillet 2026.

Définition

Le droit à la déconnexion est le **droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail**. Introduit par la loi du 28 juin 2023, ce droit vise à protéger l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la santé physique et psychique des salariés. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

L'article [L.312-9](#) du Code du travail impose à tout employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles de définir un **régime spécifique** assurant le respect de ce droit en dehors du temps de travail. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur concerné.

Conditions d'exercice

Détermination de la loi applicable au contrat

Selon le **Règlement Rome I (CE n°593/2008)**, la loi applicable au contrat de travail se détermine ainsi :

- **Choix des parties** : le contrat peut être soumis à la loi choisie par les parties, à condition que ce choix ne prive pas le salarié de la protection des dispositions impératives
- **À défaut de choix** : le contrat est régi par la loi du pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail
- **Critère subsidiaire** : si le lieu d'exécution habituelle ne peut être déterminé, la loi applicable est celle du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le salarié

Application du droit à la déconnexion luxembourgeois

Le droit à la déconnexion s'applique lorsque :

- Le contrat de travail est soumis au droit luxembourgeois selon les critères du Règlement Rome I
- L'employeur est établi au Luxembourg ou le salarié accomplit habituellement son travail au Luxembourg ou à partir du Luxembourg
- Le salarié utilise des outils numériques à des fins professionnelles (ordinateur, téléphone, messagerie électronique, etc.)
- **Indépendamment** du lieu de résidence du salarié (Luxembourg, France, Belgique, Allemagne ou autre pays)

Mise en place du régime de déconnexion

L'employeur doit définir ce régime :

- Par **convention collective de travail** ou **accord subordonné** au niveau du secteur
- À défaut, au **niveau de l'entreprise**, après **information et consultation** de la délégation du personnel (si elle existe)
- Dans les entreprises d'au moins 150 salariés : **d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel (article [L.414-9](#))

Modalités pratiques

Contenu obligatoire du régime de déconnexion

L'employeur doit définir dans le régime spécifique :

Élément	Détail
Les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion des outils numériques	
Les mesures de sensibilisation et de formation à destination des salariés et de l'encadrement	
Les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion	
Les plages horaires pendant lesquelles le salarié peut se déconnecter sans conséquence	
Les procédures en cas d'urgence nécessitant une connexion exceptionnelle	

Application aux télétravailleurs et frontaliers

Pour les salariés en télétravail ou en situation transfrontalière :

Élément	Détail
Le droit à la déconnexion s'applique quelle que soit la localisation du télétravail (domicile au Luxembourg ou dans le pays de résidence)	
Les conventions de télétravail doivent intégrer les dispositions relatives au droit à la déconnexion	
Le régime de déconnexion doit tenir compte des spécificités du travail à distance	
La Convention collective du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail (déclarée d'obligation générale) reste applicable et complémentaire	

Respect des temps de travail

Le régime de déconnexion doit **obligatoirement** assurer le respect :

Élément	Détail
Des dispositions légales en matière de durée du travail (Livre II, Titre I du Code du travail)	
Des temps de repos quotidien (11 heures consécutives minimum)	
Des temps de repos hebdomadaire (44 heures consécutives minimum incluant le dimanche)	
Des périodes de congés annuels et extraordinaires	
Des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou le secteur	

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs ([règle des 25 %](#))

Élaborer une **charte ou politique écrite** définissant clairement les règles de déconnexion

Consulter la délégation du personnel avant la mise en œuvre du régime (obligation légale)

Configurer les **outils numériques** pour limiter les notifications en dehors des heures de travail

Former spécifiquement les **managers et responsables hiérarchiques** au respect du droit à la déconnexion

Sensibiliser l'ensemble du personnel aux **enjeux de santé** liés à la connexion permanente

Prévoir des **indicateurs de suivi** pour vérifier le respect effectif du droit à la déconnexion

Anticiper les **situations d'urgence** nécessitant une dérogation exceptionnelle

Pour les salariés frontaliers

Vérifier que le **contrat de travail** précise bien la loi applicable (normalement le droit luxembourgeois)

S'informer sur le **régime de déconnexion** mis en place dans l'entreprise

Exercer son droit à la déconnexion pendant les **périodes de repos** et de **congés**

Signaler à l'employeur ou à la délégation du personnel tout **non-respect** du droit à la déconnexion

En cas de difficulté, contacter les **organisations syndicales** ou l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**

Recommandations pratiques

Désactiver les notifications professionnelles en dehors des heures de travail

Utiliser des fonctions de **messagerie différée** pour les envois d'e-mails

Respecter les horaires de travail des collègues, quel que soit leur lieu de résidence

Privilégier les **plages horaires communes** pour les réunions avec des salariés transfrontaliers

Documenter les **situations d'urgence** justifiant une dérogation exceptionnelle

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Loi du 28 juin 2023	portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion (entrée en vigueur : 4 juillet 2023)
Article <u>L.312-9</u>	du Code du travail : obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion
Article <u>L.312-10</u>	du Code du travail : sanctions administratives (251 à 25.000 euros) en cas de non-respect - entrée en vigueur au 4 juillet 2026
Article <u>L.312-1</u>	du Code du travail : obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Article <u>L.414-1</u>	du Code du travail : information et consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.414-9</u>	du Code du travail : accord entre employeur et délégation dans les entreprises d'au moins 150 salariés

Entrée en vigueur des sanctions : L'article L.312-10 prévoyant les sanctions administratives (251 à 25.000 euros) entrera en vigueur le **4 juillet 2026**, soit trois ans après l'entrée en vigueur de l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion. Cependant, dès maintenant, les **juridictions du travail** peuvent condamner les employeurs à indemniser les salariés dont le droit à la déconnexion n'est pas respecté, sur la base de l'obligation générale de protection de la santé des salariés.

Compétence des juridictions luxembourgeoises : Lorsque le contrat de travail est soumis au droit luxembourgeois, les **juridictions luxembourgeoises sont compétentes** pour connaître de tout litige relatif au droit à la déconnexion, selon les règles du Règlement Bruxelles I bis. Le salarié peut également saisir les juridictions du lieu où il accomplit habituellement son travail.

Distinction importante : Le lieu de résidence du salarié (France, Belgique, Allemagne) ne détermine ni la loi applicable au contrat de travail, ni l'application du droit à la déconnexion luxembourgeois. Seuls comptent les critères du **Règlement Rome I** : lieu d'exécution habituelle du travail ou lieu de l'établissement employeur.

Télétravail transfrontalier : Les règles spécifiques au télétravail transfrontalier (quotas de jours, déclarations sociales et fiscales) n'affectent pas l'application du droit à la déconnexion dès lors que le contrat reste soumis au droit 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.