

07/2025

DROIT À LA DÉCONNEXION



**Résumé de la
loi du
28 juin 2023**

Cadre légal

P. 4

**Engagement du
LCGB**
P. 5

SOMMAIRE

- 3 La déconnexion professionnelle
Un sujet pour tous et un problème concret
- 4 Cadre légal
- 5 Engagement du LCGB
Sensibilisation et formation



LA DÉCONNEXION PROFESSIONNELLE

Un sujet pour tous et un problème concret

Le besoin d'une déconnexion professionnelle est intimement lié aux constats et faits suivants :

- phénomène de société lié à la digitalisation + généralisation des outils informatiques
- risque d'une infobésité + incapacité de se déconnecter du monde numérique
- comportement d'utilisation malsaine des libertés offertes par le monde numérique

Il s'agit donc d'un problème général à multiples facettes :

- l'utilisation des mêmes appareils informatiques à des fins privées et professionnelles ;
- la mise à disposition de matériel informatique par l'employeur peut être perçue par certains salariés comme obligation de joignabilité ;
- les pratiques privées de lire et répondre à un courriel privé ou le week-end peuvent amener certains salariés à adopter un comportement similaire dans leur vie professionnelle ;
- le bon usage des outils digitaux n'est pas suffisamment thématiqué dans le cadre de la formation initiale et continue ;
- les cultures d'entreprise ont du mal à fournir une réponse à la tendance de connexion permanente ;
- la joignabilité constante crée parfois un contexte qui incite à la fois les employeurs et les salariés à s'en servir à leur guise ;
- la (re)connexion devient nécessaire dans des situations où les délais imposés ne peuvent pas être respectés par le salarié ;
- le fait de ne pas se déconnecter de sa vie professionnelle pendant le temps libre constitue pour certains salariés une réponse aux demandes de plus de flexibilité de la part de leur employeur ;
- le télétravail peut amplifier la tendance de ne pas pratiquer la déconnexion.

La non-déconnexion s'installe quasi mécaniquement dans le monde du travail et devient une réalité quotidienne pratiquée et acceptée à la fois par le salarié et l'employeur (p.ex. peu d'hésitations de contacter les salariés aux numéros privés en dehors du temps de travail, installation d'applications de pointage pour heures de travail sur le portable privé, problèmes de pointage en télétravail, etc.).



CADRE LÉGAL

Les dispositions légales du Code du travail en matière de sécurité et de santé au travail sont complétées par une nouvelle section 8 « Respect du droit à la déconnexion » et un nouvel art. L. 312-9 :

- l'entreprise est obligée de définir un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles ;
- ce régime prend en considération la situation particulière de l'entreprise ou du secteur en question et porte sur les modalités pratiques du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail, les mesures techniques de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation, et les modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion ;
- pour les entreprises couvertes par une convention collective de travail (CCT) ou un accord subordonné, ce régime doit obligatoirement être négocié à ce niveau. En absence d'une CCT ou d'un tel accord, l'introduction et la modification de ce régime se fait dans le respect des compétences de la délégation du personnel :
 - » obligation de l'employeur d'informer et de consulter la délégation pour les entreprises occupant entre 15 et 149 salariés ;
 - » décision en commun accord entre l'employeur et les délégations du personnel pour les entreprises de 150 salariés ou plus ;
- dans tous les cas, ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime, le directeur de l'ITM pourra prononcer après le 30 juin 2026 (3 ans après l'entrée en vigueur de la loi) une sanction administrative allant de 251 à 25.000 €. Les montants exacts seront fixés en fonction des circonstances, de la gravité du manquement, du comportement et de la taille de l'entreprise.





ENGAGEMENT DU LCGB

Sensibilisation et formation

Par son engagement pour un aménagement humain de la digitalisation, l'inscription du droit à la déconnexion dans le Code du Travail constitue un pas important pour la protection de la santé des salariés.

En parallèle, la sensibilisation et la formation constituent 2 mesures importantes pour adapter les mentalités et permettre une déconnexion nécessaire.

La sensibilisation sur les comportements responsables pour l'utilisation des outils numériques doit se faire dès le plus jeune âge (p.ex. la qualité des courriels doit primer sur la quantité). En ce qui concerne le monde du travail, le LCGB propose d'établir un guide pratique de la déconnexion, qui regroupe les dispositions législatives et recom-

mandations en la matière, par le Ministère du Travail avec l'appui des services de la médecine du travail.

Un tel guide pourrait servir de référence générale aux entreprises et délégués à la sécurité et à la santé pour sensibiliser et informer.

Côté formation, les chambres professionnelles et leurs centres de formation pourraient intervenir pour développer des cours spécifiques (enjeux de la déconnexion, mise en œuvre pratique, etc.). Un accent devrait être mis sur la promotion des services de santé au travail, de l'ITM et du délégué à la sécurité et à la santé et de la délégation comme points de contact des salariés et employés.

Fidèle à son engagement pour une digitalisation humaine, le LCGB a activement contribué au cours des dernières années à la création d'une base légale propre au droit à la déconnexion.

Découvrez nos valeurs et engagements sur lcgb.lu ou scannez le code QR



Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxemburg**

LCGB INFO-CENTER

📞 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU