



LE DROIT À LA DÉCONNEXION

**ENTRE DANS UNE NOUVELLE PHASE
AU 1ER JUILLET 2026:**

**NOUVEAU TEXTE DE LOI,
NOUVELLES PRATIQUES**

OGB•L
Secteur Financier

À partir du 1er juillet 2026, le droit à la déconnexion au Luxembourg change de dimension. Jusqu'ici, ce sujet relevait surtout de bonnes pratiques, ou, pour les entreprises les plus avancées, d'une politique RH ou RSE. Désormais, l'Inspection du travail et des mines (ITM) pourra contrôler et sanctionner les entreprises qui n'auraient pas mis en place un dispositif conforme à la loi. *Décryptage.*

« Dispo pour un quick call ? »

Qui n'a jamais reçu un message sur WhatsApp, Teams ou par e-mail en fin de journée, pendant un trajet, le soir ou même en congés ? Qui ne s'est jamais vu adresser un « ce n'est pas urgent, mais quand tu auras cinq minutes » envoyé un samedi après-midi ? Ce type de sollicitations, longtemps banalisé, ne devrait plus pouvoir s'installer comme une norme à partir du 1er juillet, date à laquelle les employeurs luxembourgeois auront l'obligation de définir le droit à la déconnexion.



En pratique, cela signifie qu'ils devront encadrer :

- Les modalités pratiques de déconnexion et leur transposition en mesures techniques ;
- Les actions de sensibilisation et de formation ;
- Les mesures de compensation des dérogations exceptionnelles.

Autrement dit, une simple note de service ou une charte de façade ne suffira plus. Le cadre devra être réel, clair et applicable. À défaut, l'ITM pourra intervenir et prononcer des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25 000 euros, selon les circonstances.

Mettre fin à la disponibilité permanente

Pour rappel, le Code du travail luxembourgeois prévoit d'ores et déjà 11 heures de repos consécutif et 44 heures de repos hebdomadaire. Le nouveau dispositif vient renforcer cette logique en tenant davantage compte de la réalité du travail numérique, où les frontières entre vie professionnelle et vie privée deviennent de plus en plus floues.

Le problème n'est pas seulement l'envoi d'un message tardif. Le vrai enjeu réside souvent dans l'attente implicite de réponse. Pendant des années, de nombreux salariés ont été amenés à répondre à des appels, des messages ou des e-mails en dehors de leurs horaires, sans que cela soit clairement organisé, encadré ou compensé. La nouvelle loi vise à mettre fin à cette zone grise.



Télétravail et zones grises

Le télétravail rend cette question encore plus urgente. Travailler depuis chez soi ne veut pas dire être joignable en permanence. Les salariés en télétravail ont les mêmes droits que les autres, et leurs horaires de disponibilité doivent être clairement définis. Là aussi, il faut mettre fin aux ambiguïtés qui permettent trop souvent de prolonger le travail au-delà des heures prévues, sans compensation ni reconnaissance.

Traçabilité et encadrement

Autre évolution importante : l'employeur doit définir plus précisément ce qui constitue une astreinte, ce qui constitue une véritable urgence exceptionnelle (exemple : panne critique, continuité d'activité, obligation réglementaire...), et ce qui constitue le temps de travail des salariés, en enregistrant le début, la fin et la durée du temps de travail.

Dans le même esprit, l'employeur doit être en mesure d'enregistrer certaines prolongations ou interventions exceptionnelles. Cette exigence de traçabilité devient particulièrement importante dans un contexte de télétravail et de travail hybride, où certaines heures prestées restent encore trop souvent invisibles.

Le droit à la déconnexion ne supprime évidemment pas les urgences réelles ni les dispositifs d'astreinte ou de permanence. En revanche, il impose de mieux distinguer les situations, de mieux les justifier et de mieux les organiser.

Et pour les délégués ?

Le droit à la déconnexion est aussi une question de santé au travail. La fatigue numérique, la surcharge mentale, la pression d'être toujours disponible et l'effacement progressif des frontières entre vie professionnelle et vie privée ont des effets bien réels. Derrière les messages envoyés « juste pour voir », il y a souvent une organisation du travail qui repose sur l'épuisement silencieux des équipes.

C'est pourquoi les délégués du personnel, les syndicats et les représentants des salariés ont un rôle central à jouer. Il ne s'agit pas seulement de commenter la loi, mais de veiller à sa mise en œuvre concrète dans chaque entreprise. Les salariés doivent pouvoir travailler sans être tenus en laisse numérique en dehors de leurs horaires.





Un droit à défendre collectivement

Cette nouvelle étape ne sera utile que si elle est réellement appliquée. Le droit à la déconnexion doit devenir un outil de protection collective, pas seulement une posture. Il doit servir à rééquilibrer le rapport entre vie professionnelle et vie privée, à limiter les abus et à rappeler que la disponibilité totale n'est ni normale ni acceptable.

La loi prévoit que le droit à la déconnexion soit introduit par une convention collective ou, à défaut (s'il n'existe pas de convention collective dans l'entreprise ou le secteur en question), par le biais d'un règlement interne.

Le 1er juillet marque donc un tournant. L'OGBL Secteur Financier mettra toute son énergie dans la défense et l'amélioration des Conventions Collectives de Travail des banques et des assurances, pour imposer un véritable droit à la déconnexion.

L'OGBL Secteur Financier



CONTACTEZ-NOUS

OGBL Secteur Financier
63 rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg

T. (+352) 54 05 45 927
E. secfin@ogbl.lu