

# Le salarié est-il tenu de répondre à ses mails en dehors des heures ?

## Réponse courte

Le salarié n'est **pas tenu de répondre** à ses mails en dehors de ses heures de travail. L'article L.312-9 du Code du travail consacre le droit à la déconnexion et impose à l'employeur de définir un régime garantissant ce droit **en dehors du temps de travail**. Le non-respect de ce principe ne peut en aucun cas justifier une sanction disciplinaire.

Le régime de déconnexion doit prévoir les **dérogations exceptionnelles** admises, telles que les situations d'urgence avérée ou les astreintes formalisées. En dehors de ces cas, le salarié en télétravail ou sur site bénéficie du repos journalier de **onze heures consécutives** prévu par l'article L.211-16, pendant lequel il ne peut être sollicité. L'envoi systématique de mails en dehors des horaires peut caractériser un **manquement de l'employeur** à son obligation de protection de la santé.

## Définition

L'obligation de répondre aux mails en dehors des heures de travail désigne la question de savoir si le salarié peut être sanctionné pour **ne pas avoir traité** des communications pendant son temps de repos. Le droit à la déconnexion répond par la négative et protège le salarié contre les sollicitations hors temps de travail.

## Questions fréquentes

### Comment paramétrer les outils pour la déconnexion ?

Par un envoi différé automatique de mails rédigés entre 20h et 7h, la désactivation des notifications hors plages horaires et l'ajout dans les signatures de mail d'une mention sur l'absence d'obligation de réponse immédiate hors temps de travail.

### Le règlement intérieur doit-il rappeler ce droit ?

C'est recommandé. Le règlement intérieur peut rappeler que le refus de répondre à un mail en dehors des heures de travail ne peut en aucun cas être retenu contre le salarié dans son évaluation ou sa progression de carrière, conformément à l'article L. 312-9.

### Le salarié est-il tenu de répondre aux mails hors horaires ?

Non. L'article L. 312-9 du Code du travail consacre le droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Le salarié n'est pas tenu de répondre à ses mails hors horaires et le non-respect de ce principe ne peut en aucun cas justifier une sanction disciplinaire.

### Que faire en cas de sollicitations répétées hors horaires ?

La sollicitation répétée et systématique peut être qualifiée de harcèlement moral si elle altère les conditions de travail. L'employeur engage sa responsabilité s'il n'a pas mis en place le régime de déconnexion prévu par la loi du 28 juin 2023.

### Quelle protection pendant le repos journalier ?

Le salarié bénéficie du repos journalier de 11 heures consécutives prévu par l'article L. 211-16 du Code du travail. Pendant cette période, il ne peut être sollicité, sauf astreinte ou urgence avérée. Cette règle s'applique au télétravailleur comme au salarié sur site.

## Quelles dérogations au droit à la déconnexion ?

Les situations d'urgence avérée et les astreintes formalisées. Le régime de déconnexion doit prévoir ces dérogations exceptionnelles. La charge de la preuve du caractère exceptionnel de la dérogation incombe à l'employeur en cas de contestation ultérieure.

## Conditions d'exercice

Le droit de ne pas répondre aux mails en dehors des heures de travail est encadré par des règles claires.

Condition	Détail
<b>Droit à la déconnexion</b>	Le salarié n'est pas joignable en dehors des plages horaires convenues (art. <a href="#">L.312-9</a> )
<b>Repos journalier</b>	11 heures consécutives de repos obligatoire (art. <a href="#">L.211-16</a> , §3)
<b>Pas de sanction</b>	Le refus de répondre hors horaires ne constitue pas une faute disciplinaire
<b>Dérogations</b>	Seules les situations d'urgence ou les astreintes formalisées peuvent justifier une sollicitation
<b>Charge de la preuve</b>	L'employeur doit prouver le caractère exceptionnel de la dérogation

## Modalités pratiques

La protection du salarié contre les sollicitations hors horaires se décline en mesures concrètes.

Étape	Détail
<b>Régime de déconnexion</b>	Définir les plages de déconnexion et les dérogations exceptionnelles
<b>Communication</b>	Informar tous les salariés et managers du droit de ne pas répondre hors horaires
<b>Outils techniques</b>	Paramétrer les envois différés de mails et la désactivation des notifications
<b>Signature de mail</b>	Ajouter une mention rappelant l'absence d'obligation de réponse immédiate
<b>Suivi</b>	Surveiller les indicateurs de sollicitation hors horaires

## Pratiques et recommandations

**Instaurer** une règle de non-envoi de mails entre 20h et 7h par la mise en place d'un envoi différé automatique sur les serveurs de messagerie de l'entreprise.

**Rappeler** dans le règlement intérieur que le refus de répondre à un mail en dehors des heures de travail ne peut en aucun cas être retenu contre le salarié dans son évaluation ou sa progression de carrière.

**Former** les managers à planifier leur communication en fonction des horaires de travail de leur équipe pour éviter de créer une pression implicite de disponibilité permanente.

**Documenter** les cas de dérogation exceptionnelle au droit à la déconnexion pour limiter leur usage aux seules situations d'urgence véritablement justifiées, en respectant les règles de durée du travail applicables.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-9</u> Code du travail	Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Art. <u>L.211-16</u> , §3 Code du travail	Repos journalier de 11 heures consécutives
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de l'employeur de protéger la santé des salariés

La sollicitation répétée d'un salarié en dehors de ses heures de travail peut être qualifiée de harcèlement moral si elle est systématique et altère les conditions de travail. L'employeur engage sa responsabilité s'il n'a pas mis en place le régime de déconnexion prévu par la loi.

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.