

Le droit à la déconnexion couvre-t-il les sollicitations par messagerie et réseaux sociaux ?

Réponse courte

Oui. L'article L.312-9 vise l'usage d'**outils numériques à des fins professionnelles**, sans distinguer selon le canal : messagerie d'entreprise, groupe WhatsApp de service, canaux internes Teams ou messages privés envoyés depuis un réseau social relèvent du même régime.

Toute entreprise dont les salariés utilisent ces outils doit définir un **régime assurant le respect du droit à la déconnexion** en dehors du temps de travail : modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion, actions de sensibilisation et de formation, compensations en cas de dérogation exceptionnelle.

Le régime se négocie par convention collective ou accord subordonné ; à défaut, il se définit au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel, ou d'un commun accord avec elle à partir de 150 salariés. Depuis le **4 juillet 2026**, son absence expose l'employeur à une **amende administrative de 251 à 25 000 euros** prononcée par le directeur de l'ITM.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit de ne pas être joignable en dehors du temps de travail. Il ne se déduit pas d'un usage toléré : il suppose un texte interne opposable, dont l'absence est aujourd'hui sanctionnée en elle-même.

L'**astreinte** est la situation inverse, dans laquelle le salarié doit rester joignable. Elle repose sur une base contractuelle ou conventionnelle et donne lieu à compensation ; hors de ce cadre, aucune obligation de réponse ne pèse sur le salarié.

Conditions d'exercice

L'obligation naît de l'usage d'outils numériques, pas de la taille de l'entreprise.

Condition	Détail
Champ d'application	Tout employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles
Canaux visés	Messagerie, téléphone professionnel, applications de discussion, messages privés sur les réseaux
Niveau de définition	Convention collective ou accord subordonné ; à défaut, niveau de l'entreprise
Association de la délégation	Information et consultation ; commun accord à partir de 150 salariés
Contenu minimal	Modalités pratiques, mesures techniques, sensibilisation et formation, compensations
Dérogations	Admises à titre exceptionnel, avec compensation prévue par le régime
Sanction de l'absence de régime	Amende administrative de 251 à 25 000 euros (art. L.312-10)

Modalités pratiques

Le régime se construit à partir des usages réels, mesurés avant d'être encadrés.

Étape	Détail
Diagnostic	Recenser les outils fournis et les horaires effectifs de sollicitation
Rédaction	Plages de joignabilité, canal d'urgence identifié, règles d'envoi différé
Consultation	Information et consultation de la délégation, ou accord commun si ? 150 salariés
Diffusion	Remise du régime à chaque salarié et annexe au règlement intérieur
Paramétrage technique	Coupure des notifications hors plages, réponses automatiques, envois programmés
Encadrement des exceptions	Lister les cas de dérogation et la compensation associée
Contrôle	Revue périodique, pièce utile en cas de contrôle de l' ITM

Pratiques et recommandations

L'entrée en vigueur de l'amende change l'ordre des priorités. Une entreprise sans régime de déconnexion n'est plus seulement exposée en cas de litige individuel : elle encourt une sanction administrative indépendamment de toute plainte, la procédure d'injonction de l'[ITM](#) pouvant partir d'un simple contrôle.

Les groupes de discussion informels sont le principal angle mort. Un groupe WhatsApp de service créé par un manager échappe aux paramètres du système d'information mais reste un outil numérique utilisé à des fins professionnelles : le régime doit le viser expressément, faute de quoi il ne couvre pas là où les sollicitations sont les plus fréquentes.

Distinguez enfin l'urgence de l'habitude. Un canal d'urgence identifié, joignable et compensé rend le dispositif crédible ; sans lui, l'entreprise oscille entre un texte inapplicable et une tolérance générale qui vide le droit de son contenu. Sanctionner un salarié pour n'avoir pas répondu hors de ce canal serait à la fois inopérant et révélateur de l'absence de cadre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-9 du Code du travail	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion
Art. L.312-10 du Code du travail	Amende administrative de 251 à 25 000 euros prononcée par le directeur de l' ITM
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion et entrée en vigueur de l'amende au 4 juillet 2026
Art. L.414-1	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.414-9	Décisions prises d'un commun accord à partir de 150 salariés
Art. L.614-13	Procédure d'injonction de l'Inspection du travail et des mines

L'article [L.312-10](#) est entré en vigueur le 4 juillet 2026 en vertu de l'article 5 de la loi du 28 juin 2023. L'entreprise qui n'a pas de régime de déconnexion est en infraction avant même qu'un salarié ne s'en plaigne.

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.