

À partir de quel nombre de salariés la consultation de la délégation du personnel est-elle obligatoire pour le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

La consultation de la **délégation du personnel** pour le **droit à la déconnexion** dépend de trois seuils d'effectif distincts. Pour les entreprises de moins de 15 salariés sans délégation obligatoire, l'employeur définit seul le régime et informe les salariés.

À partir de **15 salariés**, une délégation du personnel doit être mise en place. L'introduction ou la modification du régime de déconnexion nécessite alors l'information et la consultation de cette délégation pour les entreprises de 15 à 149 salariés.

Le seuil critique est de **150 salariés** : à partir de cet effectif, l'employeur doit obtenir un **commun accord** avec la délégation du personnel. Cette décision ne peut plus être prise unilatéralement par l'employeur, ce qui renforce la cogestion sur ce sujet.

En l'absence de régime de déconnexion conforme, l'employeur s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par l'Inspection du travail et des mines, applicable depuis le 4 juillet 2026.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles de ne pas être sollicités en dehors du temps de travail. Ce droit vise à protéger les temps de repos, de congé et la vie personnelle et familiale des salariés contre les sollicitations professionnelles continues rendues possibles par les technologies numériques.

Le **régime assurant le respect du droit à la déconnexion** doit définir les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur concerné.

La **délégation du personnel** est l'instance représentative des salariés mise en place dans toute entreprise occupant au moins 15 salariés pendant les 12 mois précédant les élections. Elle joue un rôle central dans la consultation et, selon l'effectif, dans la cogestion de certaines décisions d'entreprise, dont le droit à la déconnexion.

Questions fréquentes

À partir de quel effectif la consultation de la délégation du personnel est-elle obligatoire pour le droit à la déconnexion ?

La consultation de la délégation du personnel pour le droit à la déconnexion devient obligatoire à partir de 15 salariés. Pour les entreprises de 15 à 149 salariés, l'employeur doit informer et consulter la délégation. À partir de 150 salariés, un commun accord entre l'employeur et la délégation est obligatoire.

Comment fonctionne le commun accord pour les entreprises de 150 salariés ou plus ?

Pour les entreprises de 150 salariés ou plus, l'introduction ou la modification du régime de déconnexion nécessite un accord entre l'employeur et la délégation du personnel. Chaque partie dispose d'une voix et la décision doit être prise conjointement, l'employeur ne peut plus décider unilatéralement.

Les entreprises de moins de 15 salariés ont-elles des obligations particulières pour le droit à la déconnexion ?

Les entreprises de moins de 15 salariés n'ont pas d'obligation de consultation car aucune délégation du personnel n'est requise. L'employeur définit seul le régime de déconnexion et doit simplement en informer les salariés, tout en respectant les dispositions légales sur le temps de travail.

Que risque un employeur qui ne met pas en place de régime de déconnexion conforme ?

L'employeur s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par l'Inspection du travail et des mines. Ces sanctions sont applicables depuis le 4 juillet 2026, donnant aux entreprises un délai pour se mettre en conformité.

Conditions d'exercice

Effectif de l'entreprise	Modalité de consultation	Base légale
< 15 salariés	Aucune délégation obligatoire - L'employeur définit seul le régime et en informe les salariés	Article L.411-1
15 à 149 salariés	Information et consultation de la délégation du personnel	Articles L.312-9 , L.414-1
? 150 salariés	Commun accord obligatoire entre l'employeur et la délégation du personnel	Articles L.312-9 , L.414-9

La **présence d'une délégation du personnel** devient obligatoire dès que l'entreprise occupe au moins 15 salariés liés par contrat de travail pendant les 12 mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. Tous les salariés engagés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exception des apprentis, entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs.

Pour les entreprises de **15 à 149 salariés**, l'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion. La consultation implique que la délégation soit informée en amont, dispose d'un délai raisonnable pour examiner le projet et puisse émettre un avis motivé. L'employeur n'est pas tenu de suivre cet avis mais doit le prendre en considération.

Pour les entreprises de **150 salariés ou plus**, le mécanisme est renforcé : l'introduction ou la modification du régime de déconnexion doit être décidée **d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel. Chaque partie dispose d'une voix et la décision nécessite l'accord des deux parties. En cas de désaccord, une procédure de négociation avec le bureau de la délégation peut être engagée.

Modalités pratiques

Paramètre	Valeur	Base légale
Seuil délégation obligatoire	15 salariés minimum	Article L.411-1
Seuil commun accord obligatoire	150 salariés minimum	Article L.414-9
Amende administrative minimale	251 euros	Article L.312-10
Amende administrative maximale	25.000 euros	Article L.312-10
Entrée en vigueur des sanctions	4 juillet 2026	Loi du 28 juin 2023
Fréquence réunions obligatoires (?150 salariés)	Au moins 1 fois par trimestre	Article L.414-10

Procédure pour les entreprises de 15 à 149 salariés :

1. L'employeur prépare un projet de régime de déconnexion adapté à l'entreprise
2. Il convoque la délégation du personnel en réunion avec un ordre du jour précis
3. La délégation reçoit les informations nécessaires et dispose d'un délai raisonnable pour examiner le projet
4. La délégation émet un avis écrit motivé
5. L'employeur prend sa décision en tenant compte de cet avis
6. Le régime est mis en œuvre et communiqué à l'ensemble des salariés

Procédure pour les entreprises de 150 salariés ou plus :

1. L'employeur inscrit le sujet à l'ordre du jour d'une réunion trimestrielle obligatoire (Article [L.414-10](#))
2. Le projet de régime est présenté et discuté avec la délégation du personnel
3. L'objectif est de parvenir à un accord entre les deux parties
4. En cas de désaccord initial, la délégation peut mandater son bureau pour poursuivre les négociations
5. Le bureau dispose de 48 heures pour communiquer la décision commune à la délégation
6. La délégation peut demander une renégociation dans les 48 heures suivantes
7. Une fois l'accord obtenu, le régime est formalisé et communiqué à tous les salariés

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, le régime spécifique doit être défini au niveau de l'entreprise en respectant les compétences de la délégation du personnel selon les modalités ci-dessus. Le régime peut également être défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné, auquel cas les modalités de consultation peuvent différer.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent identifier précisément leur effectif pour déterminer le niveau de consultation requis. Le calcul inclut tous les salariés en CDI et CDD (au prorata de leur temps de présence), les temps partiels travaillant au moins 16 heures par semaine comptant pour une unité, et les temps partiels de moins de 16 heures au prorata de leur temps de travail.

Pour les **entreprises de moins de 15 salariés**, il est recommandé de consulter informellement les salariés lors de l'élaboration du régime de déconnexion, même en l'absence d'obligation légale. Cette démarche participative favorise l'adhésion et l'efficacité des mesures. L'employeur doit ensuite formaliser le régime par écrit et le communiquer clairement à tous les salariés.

Pour les **entreprises de 15 à 149 salariés**, la qualité de l'information transmise à la délégation est déterminante. Il est conseillé de fournir un document écrit détaillant le projet de régime, incluant les modalités pratiques, les mesures techniques envisagées, les actions de sensibilisation et de formation prévues, ainsi que les éventuelles compensations en cas de dérogation exceptionnelle. Prévoir un délai suffisant (au minimum 5 jours) entre la communication du projet et la réunion de consultation.

Pour les **entreprises de 150 salariés ou plus**, la recherche d'un commun accord nécessite une approche collaborative. Anticiper les réunions en inscrivant le sujet à l'ordre du jour suffisamment tôt, préparer les arguments et être ouvert aux propositions de la délégation. En cas de blocage, le recours au bureau de la délégation permet souvent de débloquer les situations grâce à une discussion plus restreinte et technique.

Le régime de déconnexion doit respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de temps de travail, notamment les durées maximales de travail, les repos quotidiens et hebdomadaires, et les droits à congés. Les dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion doivent rester exceptionnelles, être justifiées par des nécessités de service impératives, et donner lieu à des compensations appropriées (repos compensateur, majoration salariale, etc.).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Définition du droit à la déconnexion et obligation de mettre en place un régime spécifique - Modalités de consultation selon l'effectif
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives en cas d'absence de régime de déconnexion (251 à 25.000 euros)
Article <u>L.411-1</u>	Obligation de mise en place d'une délégation du personnel à partir de 15 salariés
Article <u>L.414-1</u>	Compétences d'information et de consultation de la délégation du personnel (entreprises < 150 salariés)
Article <u>L.414-9</u>	Participation à certaines décisions de l'entreprise par commun accord (entreprises ? 150 salariés) - Point 9 : droit à la déconnexion
Article <u>L.414-10</u>	Réunions obligatoires trimestrielles entre employeur et délégation pour les sujets soumis à commun accord
Article <u>L.414-12</u>	Modalités d'adoption des décisions d'un commun accord (une voix par partie)
Loi du 28 juin 2023	Introduction du dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail

Le non-respect de l'obligation de consulter la délégation du personnel ou d'obtenir un commun accord selon l'effectif peut vicier la procédure et entraîner la nullité du régime mis en place. Les sanctions administratives pour absence de régime de déconnexion ne sont applicables que depuis le 4 juillet 2026, offrant un délai de trois ans aux entreprises pour se mettre en conformité depuis l'entrée en vigueur de 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.