Un salarié sollicité hors horaires malgré le droit à la déconnexion doit-il être compensé ?

Réponse courte

La **compensation en cas de sollicitation hors horaires** dépend du régime de déconnexion mis en place par l'entreprise. L'article L.312-9 du Code du travail oblige les employeurs à définir un régime précisant les modalités de compensation pour les dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Si le régime interne prévoit des compensations spécifiques (repos, majoration salariale), celles-ci s'appliquent obligatoirement. En l'absence de régime conforme ou si la sollicitation ne constitue pas une dérogation prévue, le temps passé à traiter ces sollicitations relève du **temps de travail effectif** et doit être comptabilisé comme tel.

Pour toute sollicitation entraînant une **prestation de travail effective hors horaires**, les règles générales sur les heures supplémentaires s'appliquent : compensation en temps (1h30 de repos par heure travaillée) ou majoration de 40% du salaire horaire. L'absence de régime de déconnexion conforme expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25.000 euros depuis le 4 juillet 2026.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à protéger la santé et la sécurité des salariés face à la digitalisation croissante et à garantir le respect des périodes de repos, congés et vie privée.

Une **sollicitation hors horaires** désigne toute prise de contact professionnelle (appels, emails, messages) effectuée par l'employeur ou un collègue en dehors des heures de travail contractuelles du salarié. La simple réception d'un message ne constitue pas en soi une violation du droit à la déconnexion ; c'est l'obligation implicite ou explicite d'y répondre qui pose problème.

Les **modalités de compensation** sont les mesures prévues pour indemniser le salarié lorsqu'une dérogation exceptionnelle au droit à la déconnexion est justifiée (urgences, astreintes, situations critiques). Ces modalités peuvent inclure des repos compensatoires, des majorations salariales ou d'autres formes de contreparties définies au niveau de l'entreprise ou du secteur.

Le **régime de déconnexion** est l'ensemble des règles internes définissant les modalités pratiques et techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations en cas de dérogations exceptionnelles. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Questions fréquentes

Comment faire valoir son droit à la déconnexion en cas de sollicitations répétées ?

Le salarié doit d'abord documenter les sollicitations (captures d'écran, historique), vérifier le régime de déconnexion de son entreprise, puis alerter son employeur ou les représentants du personnel. Si le problème persiste, il peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou les juridictions du travail en cas de préjudice avéré.

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

Depuis le 4 juillet 2026, l'employeur s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros. De plus, l'absence de régime conforme transforme automatiquement toute sollicitation entraînant du travail effectif en heures supplémentaires soumises aux règles de compensation légales, exposant l'employeur à des contentieux.

Quelles entreprises doivent mettre en place un régime de déconnexion ?

Tous les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doivent obligatoirement mettre en place un régime de déconnexion, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce régime doit définir les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Un salarié sollicité hors horaires de travail a-t-il droit à une compensation ?

Oui, la compensation dépend du régime de déconnexion de l'entreprise. Si le régime prévoit des compensations spécifiques (repos, majoration salariale), elles s'appliquent obligatoirement. En l'absence de régime conforme, toute sollicitation entraînant du travail effectif doit être comptabilisée comme temps de travail et compensée selon les règles des heures supplémentaires (1h30 de repos par heure travaillée ou majoration de 40% du salaire).

Conditions d’exercice

Obligation patronale de mise en place d'un régime

L'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doit obligatoirement mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion. Cette obligation s'applique dès lors que les outils numériques sont utilisés professionnellement, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le régime doit être défini par convention collective de travail ou accord subordonné. À défaut, il est défini au niveau de l'entreprise, en respectant les compétences de la délégation du personnel lorsqu'elle existe. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'introduction ou la modification du régime requiert un accord commun entre l'employeur et la délégation du personnel.

Contenu obligatoire du régime

Le régime doit obligatoirement prévoir, le cas échéant :

- Les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion des outils numériques
- Les mesures de sensibilisation et de formation des salariés
- Les **modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion**
- Le respect des dispositions légales ou conventionnelles en matière de temps de travail

Absence de régime ou régime non conforme

Si l'employeur ne met pas en place de régime conforme, il s'expose depuis le 4 juillet 2026 à une amende administrative. L'absence de régime n'empêche pas les salariés de faire valoir leur droit à la déconnexion sur la base des principes généraux de protection de la santé et des règles sur le temps de travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Identification d'une sollicitation hors horaires

Le salarié confronté à des sollicitations hors horaires doit d'abord vérifier si le régime de déconnexion de son entreprise prévoit des cas de dérogation exceptionnelle et les compensations associées. Il doit également documenter ces sollicitations (captures d'écran, historique d'appels) pour prouver leur fréquence et leur nature.

Si la sollicitation entraîne une prestation de travail effective (réponse à un email urgent, résolution d'un problème, participation à une réunion téléphonique), ce temps doit être comptabilisé comme temps de travail et peut donner lieu à des heures supplémentaires.

Application des compensations selon le régime en place

Situation	Compensation applicable
Régime prévoit compensation spécifique	Compensation selon régime interne
Régime incomplet ou absent	Temps de travail effectif + heures supplémentaires
Sollicitation = travail effectif	1h30 repos ou +40% salaire par heure
Simple réception sans obligation réponse	Aucune compensation exigible

Procédure en cas de non-respect

Le salarié peut d'abord alerter son employeur ou les représentants du personnel en documentant les sollicitations répétées. Si le problème persiste, il peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui contrôle le respect du régime de déconnexion et peut infliger des amendes administratives.

En cas de préjudice avéré (stress, épuisement professionnel, atteinte à la santé), le salarié peut saisir les juridictions du travail pour obtenir réparation. La violation répétée du droit à la déconnexion peut, dans les cas graves, justifier une résiliation du contrat aux torts de l'employeur.

Cas particuliers : astreintes et forfaits jours

Pour les salariés en astreinte, le régime de déconnexion doit prévoir des modalités spécifiques de compensation adaptées à ces contraintes. Les périodes d'astreinte et leurs compensations doivent être clairement définies dans le contrat de travail et le régime de déconnexion.

Les cadres supérieurs, bien qu'exclus de certaines dispositions sur la durée du travail, bénéficient également du droit à la déconnexion. Le régime doit tenir compte de leurs spécificités tout en garantissant leur santé et sécurité au travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs : définition d'un régime équilibré

L'employeur doit définir un régime de déconnexion clair et proportionné aux besoins de l'entreprise. Ce régime doit identifier précisément les situations exceptionnelles justifiant une dérogation (urgences techniques, situations critiques clients, obligations légales) et prévoir des compensations équitables.

Il est recommandé d'associer la délégation du personnel à l'élaboration du régime, même dans les entreprises de moins de 150 salariés. Cette démarche participative favorise l'adhésion des salariés et limite les risques de contentieux. Le régime doit être formalisé par écrit, communiqué à tous les salariés et intégré dans le règlement intérieur ou la convention collective.

Mesures concrètes de protection

L'entreprise peut mettre en place des dispositifs techniques pour faciliter la déconnexion : paramétrage des serveurs pour bloquer l'envoi d'emails hors horaires, messages automatiques rappelant le droit à la déconnexion, désactivation des notifications professionnelles en dehors des plages horaires. Ces mesures techniques doivent être accompagnées d'actions de sensibilisation auprès des managers.

Des formations spécifiques sur la gestion du temps de travail, l'usage raisonnable des outils numériques et le respect des temps de repos doivent être organisées régulièrement. Les managers doivent être particulièrement sensibilisés à leur rôle d'exemplarité dans le respect du droit à la déconnexion.

Pour les salariés : faire valoir ses droits

Le salarié doit connaître le contenu du régime de déconnexion applicable dans son entreprise et ne pas hésiter à rappeler son droit à ne pas répondre aux sollicitations hors horaires, sauf urgences définies dans le régime. Il est recommandé de configurer ses outils numériques pour limiter les sollicitations (désactivation des notifications, messages d'absence automatiques).

En cas de sollicitations répétées non justifiées, le salarié doit documenter précisément les situations (dates, heures, nature des sollicitations) et en informer son employeur ou les représentants du personnel. Cette traçabilité sera essentielle en cas de contentieux ou de signalement à l'ITM.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion ; contenu obligatoire du régime incluant les modalités de compensation pour dérogations exceptionnelles
Article L.312-10	Sanctions administratives (251-25.000€) en cas de non-mise en place du régime ; entrée en vigueur au 4 juillet 2026
Article L.414-9, point 9	Décision d'un commun accord avec la délégation du personnel pour l'introduction ou modification du régime dans les entreprises de 150+ salariés
Article L.414-4, paragraphe 7	Obligation d'information et consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou modification du régime de déconnexion
Article L.162-12, paragraphe 2, point 5	Modalités du régime de déconnexion comme sujet obligatoire de négociation collective
Article L.211-27	Compensation des heures supplémentaires : 1h30 de repos par heure ou majoration de 40% si compensation en temps impossible
Article L.211-23 à L.211-29	Dispositions générales sur les heures supplémentaires et leur compensation

Le droit à la déconnexion ne signifie pas une interdiction totale de contact hors horaires, mais impose un cadre protecteur avec compensations obligatoires pour les dérogations exceptionnelles. L'absence de régime conforme ou de compensations prévues transforme automatiquement toute sollicitation entraînant du travail effectif en heures supplémentaires soumises aux règles de compensation légales.

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.