Quelles sont les dérogations exceptionnelles possibles au droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** permet aux salariés de ne pas être contactés en dehors de leur temps de travail via les outils numériques professionnels. L'article L.312-9 du Code du travail impose aux employeurs de définir un régime assurant ce droit, adapté à chaque entreprise.

Ce régime doit prévoir des **dérogations exceptionnelles** avec des modalités de compensation appropriées. Toutefois, la loi ne précise ni les critères d'application de ces dérogations ni la procédure pour les activer, laissant aux entreprises une grande liberté dans leur définition.

Les dérogations ne constituent pas un droit individuel du salarié à demander une exemption, mais une disposition du régime interne défini par l'employeur ou la convention collective. Elles concernent généralement des situations où la nature du travail impose une connectivité permanente, comme les systèmes d'astreinte.

Toute dérogation doit respecter les règles légales sur le temps de travail, les temps de repos et les congés. Le régime doit obligatoirement prévoir des compensations pour les salariés concernés par ces exceptions.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu aux salariés de ne pas être connectés à leurs outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, messageries) en dehors de leurs horaires de travail. Ce droit vise à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et s'inscrit dans les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Les **dérogations exceptionnelles** sont des exceptions prévues dans le régime de déconnexion de l'entreprise, permettant de contacter un salarié en dehors du temps de travail dans des situations particulières. Ces dérogations ne sont pas définies par la loi mais doivent être établies dans le régime spécifique de chaque entreprise ou secteur.

Introduit par la loi du 28 juin 2023, le droit à la déconnexion s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, ainsi qu'aux stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

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

Questions fréquentes

Qu'est-ce que les dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion ?

Les dérogations exceptionnelles sont des exceptions prévues dans le régime de déconnexion de l'entreprise, permettant de contacter un salarié en dehors du temps de travail dans des situations particulières. Elles ne constituent pas un droit individuel du salarié mais une disposition du régime interne défini par l'employeur ou la convention collective, concernant généralement des situations où la nature du travail impose une connectivité permanente comme les systèmes d'astreinte.

Quelles compensations doivent être prévues en cas de dérogation exceptionnelle ?

Le régime doit obligatoirement prévoir des modalités de compensation appropriées pour les salariés concernés par les dérogations. Ces compensations peuvent inclure du repos compensateur, une rémunération supplémentaire, des aménagements d'horaires ou des jours de récupération. Toute dérogation doit respecter les règles légales sur le temps de travail, les temps de repos et les congés.

Quels sont les critères légaux encadrant les dérogations exceptionnelles ?

La loi ne précise ni les critères d'application des dérogations ni la procédure pour les activer, laissant aux entreprises une grande liberté dans leur définition. Cette absence de critères légaux impose aux entreprises de définir elles-mêmes les situations justifiant une dérogation, généralement limitées aux véritables urgences ou nécessités opérationnelles impérieuses, tout en respectant les dispositions sur le temps de travail.

Qui peut définir les dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion ?

Les dérogations sont définies en priorité par convention collective de travail ou accord subordonné. En l'absence de convention collective, l'employeur définit le régime selon la taille de l'entreprise : librement dans les entreprises de moins de 15 salariés, après information/consultation de la délégation du personnel pour 15-149 salariés, et obligatoirement d'un commun accord avec la délégation pour les entreprises d'au moins 150 salariés.

Conditions d’exercice

Le régime de déconnexion et ses dérogations exceptionnelles doivent être définis selon la taille et la structure de l'entreprise.

Modalité	Entreprise < 15 salariés	Entreprise 15-149 salariés	Entreprise ? 150 salariés
Définition du régime	Convention collective OU régime d'entreprise défini par l'employeur	Convention collective OU régime d'entreprise après information/consultation délégation personnel	Convention collective OU régime d'entreprise d'un commun accord avec délégation personnel
Procédure	Information des salariés	Information et consultation obligatoires	Accord obligatoire avec délégation
Flexibilité	Liberté totale de l'employeur sans délégation	Concertation requise	Négociation obligatoire

Le régime doit obligatoirement définir quatre éléments essentiels selon l'article L.312-9 :

- Les **modalités pratiques** de déconnexion des outils numériques
- Les **mesures techniques** de déconnexion
- Les **mesures de sensibilisation et de formation**
- Les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles

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

Modalités pratiques

La mise en place du régime de déconnexion et de ses dérogations suit une procédure précise selon les cas.

Priorité à la convention collective Le régime doit d'abord être défini par convention collective de travail ou accord subordonné lorsqu'ils existent. Ces accords prévalent sur toute réglementation interne d'entreprise. Le droit à la déconnexion fait désormais partie des sujets de négociation collective obligatoires.

Définition au niveau de l'entreprise En l'absence de convention collective, l'employeur définit le régime en respectant les compétences de la délégation du personnel. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'introduction ou la modification du régime se fait obligatoirement d'un commun accord entre l'employeur et la délégation (article L.414-9, point 9).

Contenu des dérogations La loi ne fixe aucun critère encadrant les dérogations exceptionnelles, ce qui a été critiqué par le Conseil d'État. Les entreprises doivent donc définir elles-mêmes les situations justifiant une dérogation. Les exemples courants incluent les systèmes d'astreinte, les urgences opérationnelles, ou les fonctions nécessitant une disponibilité accrue.

Modalités de compensation obligatoires

Type de compensation	Exemples pratiques
Repos compensateur	Temps de repos équivalent accordé ultérieurement
Rémunération supplémentaire	Majoration ou prime pour sollicitation hors horaires
Aménagement horaires	Arrivée tardive ou départ anticipé le lendemain
Jours de récupération	Attribution de jours de congé supplémentaires

Garantie du respect du temps de travail Toute dérogation doit impérativement respecter les dispositions légales ou conventionnelles en matière de temps de travail, notamment les temps de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que les différents congés prévus par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Formaliser le régime par écrit L'obligation légale d'instaurer un "régime" est interprétée par les praticiens comme la nécessité de mettre en place une politique écrite interne. Cette charte ou ce règlement doit définir clairement les situations de dérogation et les compensations associées.

Définir précisément les cas de dérogation Pour éviter les abus, l'entreprise doit lister de manière exhaustive les situations justifiant une sollicitation hors horaires de travail. Cette liste doit être aussi restrictive que possible et limitée aux véritables urgences ou nécessités opérationnelles impérieuses.

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

Prévoir des compensations attractives Les compensations doivent être suffisamment motivantes pour que les salariés acceptent les contraintes liées aux dérogations. Un simple "merci" ou une reconnaissance verbale ne suffit pas - les compensations doivent être concrètes et mesurables.

Sensibiliser et former Au-delà des dérogations, le régime doit inclure des actions de sensibilisation sur l'importance de la déconnexion et former les managers au respect de ce droit. L'employeur peut organiser des sessions d'information et élaborer des guides sur le bon usage des outils numériques.

Attention aux petites structures sans délégation Dans les entreprises sans délégation du personnel, l'employeur dispose d'une grande liberté pour définir le régime. Cette situation peut créer des inégalités de traitement entre salariés selon la taille de leur entreprise. Il est recommandé de consulter les salariés même en l'absence d'obligation légale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion incluant les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles
Article L.312-10	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicables à partir du 4 juillet 2026)
Article L.414-1, paragraphe (7)	Obligation d'informer et consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou modification du régime
Article L.414-9, point 9	Décision à prendre d'un commun accord avec la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Article L.162-12, paragraphe (4)	Inclusion du droit à la déconnexion dans les sujets de négociation collective obligatoire

Les dérogations au droit à la déconnexion ne constituent pas un droit individuel du salarié mais une composante du régime d'entreprise. L'absence de critères légaux encadrant ces dérogations impose aux entreprises de définir des règles claires et équitables pour garantir la protection effective des salariés.

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.