

Comment gérer le droit à la déconnexion dans un groupe d'entreprises ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** doit être défini au niveau du groupe d'entreprises lorsqu'il constitue une entité économique et sociale avec structures communes, stratégie coordonnée ou direction commune. Une **convention collective de groupe** peut être négociée avec les organisations syndicales pour établir un régime uniforme applicable à toutes les entités du groupe.

Si aucune convention collective n'existe, chaque entreprise du groupe doit définir son propre régime en impliquant sa délégation du personnel. Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, la mise en place du régime se fait obligatoirement d'un **commun accord** avec la délégation. Pour les entreprises de 15 à 149 salariés, une information et consultation de la délégation suffit.

Le régime doit couvrir les modalités pratiques de déconnexion, les mesures de sensibilisation, la formation et les compensations en cas de dérogations exceptionnelles. Une **convention-cadre** peut fixer les principes généraux au niveau du groupe, tout en permettant aux entités de définir les modalités d'application concrètes adaptées à leurs spécificités.

Les sanctions administratives de **251 à 25.000 euros** s'appliquent depuis le 4 juillet 2026 aux employeurs qui ne mettent pas en place ce régime. La cohérence entre les différentes sociétés du groupe est essentielle pour garantir l'équité de traitement des salariés.

Définition

Un **groupe d'entreprises** constitue une entité économique et sociale lorsque plusieurs entreprises, bien qu'ayant des personnalités juridiques distinctes, sont liées par une concentration des pouvoirs de direction, des activités identiques ou complémentaires, et une communauté de salariés partageant des intérêts communs et un statut social comparable. Cette notion est définie par l'article [L.161-3](#) du Code du travail.

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour les salariés de ne pas être sollicités par des outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail. L'article [L.312-9](#) du Code du travail impose aux employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles de mettre en place un régime assurant le respect de ce droit, adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur.

Une **convention collective de groupe** est un accord négocié entre les employeurs du groupe (ou leurs représentants) et les organisations syndicales représentatives, couvrant l'ensemble des entreprises constituant le groupe d'entreprises ou l'entité économique et sociale. Elle peut être qualifiée de **convention-cadre** lorsqu'elle fixe des principes généraux à décliner au niveau de chaque entité.

Questions fréquentes

Comment impliquer la délégation du personnel selon la taille de l'entreprise ?

Pour les entreprises de 150 salariés et plus, la mise en place du régime nécessite un commun accord avec la délégation du personnel. Pour les entreprises de 15 à 149 salariés, une information et consultation de la délégation suffit. Pour les entreprises de moins de 15 salariés, seule l'information du personnel est requise.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion dans un groupe d'entreprises ?

Le droit à la déconnexion dans un groupe d'entreprises est le droit pour les salariés de ne pas être sollicités par des outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail. Il doit être défini au niveau du groupe lorsqu'il constitue une entité économique et sociale, soit par une convention collective de groupe, soit par des régimes d'entreprise coordonnés dans chaque entité.

Quelles sont les sanctions en cas de non-mise en place du régime de déconnexion ?

Depuis le 4 juillet 2026, les employeurs qui ne mettent pas en place un régime de déconnexion s'exposent à des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros. Chaque entité du groupe peut être sanctionnée individuellement, même si une convention collective de groupe existe, avec une appréciation tenant compte de la taille de l'entreprise et de la gravité du manquement.

Qui peut négocier une convention collective de groupe pour le droit à la déconnexion ?

Une convention collective de groupe peut être négociée entre les représentants du groupe d'entreprises et les organisations syndicales représentatives, à condition que les entités constituent une entité économique et sociale au sens de l'article L.161-3 du Code du travail, avec des structures communes, une stratégie coordonnée ou une direction commune.

Conditions d'exercice

La négociation d'une convention collective au niveau d'un groupe d'entreprises nécessite que les entités concernées constituent une **entité économique et sociale** au sens de l'article L.161-3 du Code du travail. Cette qualification repose sur l'existence de structures ou infrastructures communes, d'une stratégie commune ou coordonnée, d'une direction et/ou d'un actionnariat commun, et d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs.

Les **conditions de négociation** imposent la participation d'un ou plusieurs syndicats représentatifs côté salarié et de l'employeur ou d'une organisation d'employeurs côté patronal. La demande d'ouverture de négociations doit être notifiée par écrit et les négociations doivent débuter dans les 30 jours suivant cette notification, ou dans les 60 jours si l'employeur souhaite négocier au niveau d'un groupe d'entreprises.

| Critère | Convention de groupe | Régime d'entreprise |
|----------------------------|---|--|
| Champ d'application | Toutes les entreprises du groupe constituant une entité économique et sociale | Une seule entreprise ou établissement |
| Négociation | Entre représentants du groupe et syndicats | Au niveau de l'entreprise avec délégation du personnel |
| Homogénéité | Principes généraux uniformes, modalités adaptables | Modalités spécifiques à l'entreprise |
| Flexibilité | Possible via convention-cadre avec accords subordonnés | Adaptation directe aux besoins locaux |

Modalités pratiques

Première étape : Qualification du groupe

L'employeur doit vérifier que les entreprises constituent bien une entité économique et sociale en analysant l'existence de liens structurels, organisationnels et sociaux entre les différentes entités. Cette qualification détermine la possibilité de négocier une convention collective unique pour l'ensemble du groupe.

Deuxième étape : Choix du niveau de régulation

Trois options sont possibles selon l'article [L.312-9](#) :

- **Convention collective de travail** couvrant le groupe d'entreprises
- **Accord subordonné** à une convention collective existante
- **Régimes d'entreprise** dans chaque entité du groupe

| Option | Avantages | Implications |
|---|--|---|
| Convention collective de groupe | Harmonisation complète, équité de traitement | Négociation avec syndicats, processus plus long |
| Convention-cadre + accords subordonnés | Principes communs + adaptation locale | Flexibilité maximale, coordination nécessaire |
| Régimes d'entreprise distincts | Adaptation aux spécificités locales | Risque d'inégalités, coordination complexe |

Troisième étape : Implication de la délégation du personnel

Le degré d'implication varie selon l'effectif de chaque entreprise :

| Effectif | Procédure obligatoire | Base légale |
|-----------------------------|--|--|
| 150 salariés et plus | Commun accord avec délégation du personnel | Article L.414-9 point 9 |
| 15 à 149 salariés | Information et consultation de la délégation | Article L.312-9 alinéa 3 |
| Moins de 15 salariés | Information au personnel | Article L.312-9 alinéa 1 |

Quatrième étape : Définition du contenu du régime

Le régime doit obligatoirement porter sur les éléments suivants selon l'article [L.312-9](#) :

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

Cinquième étape : Formalisation et dépôt

Si une convention collective est négociée, elle doit être signée par l'ensemble des parties et déposée auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour validation par le ministre du Travail. La convention entre en vigueur le lendemain du dépôt accepté par l'ITM.

Pratiques et recommandations

Adopter une approche coordonnée

La gestion du droit à la déconnexion dans un groupe d'entreprises nécessite une coordination étroite entre les différentes entités pour garantir la cohérence et l'équité de traitement. La désignation d'un référent groupe ou d'un comité de coordination facilite l'harmonisation des pratiques et le partage des bonnes pratiques entre les différentes sociétés.

Privilégier la convention-cadre pour les grands groupes

Pour les groupes comprenant de nombreuses entités avec des activités diversifiées, la convention-cadre constitue un outil particulièrement adapté. Elle permet de fixer les principes généraux communs (plages horaires de déconnexion, droit à l'indisponibilité pendant les congés, procédures d'alerte) tout en autorisant chaque entité à définir les modalités pratiques adaptées à ses spécificités opérationnelles via des accords subordonnés.

Assurer une communication claire et uniforme

L'ensemble des salariés du groupe doit avoir accès à une information claire sur leur droit à la déconnexion. La mise en place d'outils de communication communs (charte groupe, formations standardisées, campagnes de sensibilisation) renforce la culture de déconnexion et facilite l'appropriation du régime par les managers et les équipes.

Prévoir des mécanismes de révision et d'amélioration continue

Le régime de déconnexion doit faire l'objet d'évaluations régulières pour mesurer son efficacité et identifier les axes d'amélioration. La mise en place d'indicateurs de suivi au niveau groupe (taux de respect des plages de déconnexion, nombre de sollicitations hors temps de travail) permet d'objectiver les pratiques et d'ajuster le dispositif si nécessaire.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Article <u>L.161-2</u> | Définition de la convention collective de travail couvrant une entreprise, un groupe d'entreprises ou un secteur d'activité |
| Article <u>L.161-3</u> | Définition de l'entité économique et sociale pour l'application des conventions collectives |
| Article <u>L.162-7</u> | Possibilité de conclure une convention-cadre avec modalités d'application à définir par accords subordonnés |
| Article <u>L.312-9</u> | Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion adapté à l'entreprise ou au secteur |
| Article <u>L.312-10</u> | Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicable depuis le 4 juillet 2026) |
| Article <u>L.414-9</u> point 9 | Codécision obligatoire avec la délégation du personnel pour l'introduction du régime de déconnexion dans les entreprises de 150 salariés et plus |
| Article <u>L.162-12</u> (5) | Négociation obligatoire des modalités du régime de déconnexion dans les conventions collectives de travail |

Le non-respect de l'obligation de mise en place d'un régime de déconnexion expose chaque entité du groupe à des sanctions administratives individuelles, même si une convention collective de groupe existe. La sanction peut atteindre 25.000 euros par entreprise défaillante, avec une appréciation tenant compte de la taille de l'entreprise, de la gravité du manquement et du comportement de l'employeur après constatation de l'infraction.

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.