

# Les réunions en visioconférence en dehors des horaires de travail sont-elles concernées par le droit à la déconnexion ?

## Réponse courte

Les réunions en visioconférence organisées par l'employeur en dehors des horaires contractuels constituent du **temps de travail effectif** dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur. Elles doivent donc être rémunérées comme telles et ne relèvent pas du droit à la déconnexion.

Le **droit à la déconnexion** s'applique uniquement aux sollicitations professionnelles pendant les périodes où le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur : temps de repos quotidien et hebdomadaire, congés, week-ends et jours fériés. Une réunion obligatoire, même hors horaires habituels, transforme cette période en temps de travail effectif.

L'employeur ne peut donc pas imposer une réunion en visioconférence en dehors des horaires contractuels sans la qualifier et la rémunérer comme temps de travail. À défaut, il viole à la fois les règles sur la durée du travail et le droit à la déconnexion.

Le régime spécifique de déconnexion de l'entreprise doit préciser les conditions exceptionnelles autorisant des contacts professionnels hors temps de travail, leurs modalités et les compensations applicables. Ces dérogations doivent rester exceptionnelles et respecter les temps de repos légaux.

## Définition

Le **temps de travail effectif** est défini par l'article [L.211-4](#) du Code du travail comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs. Sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur. Ce critère de disponibilité est déterminant : dès que le salarié doit se tenir prêt à exécuter les instructions de l'employeur, il s'agit de temps de travail effectif, même sans présence physique sur site.

Le **droit à la déconnexion** est la faculté reconnue à chaque salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail effectif. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, des congés et de la vie privée. Il s'applique lorsque le salarié utilise des outils numériques à des fins professionnelles et concerne tous les salariés, indépendamment de leur statut ou fonction.

Une **réunion en visioconférence** désigne toute réunion professionnelle organisée à distance via des outils numériques permettant l'échange visuel et sonore entre participants. Lorsqu'elle est organisée par l'employeur en dehors des horaires contractuels et qu'elle revêt un caractère obligatoire, elle constitue automatiquement du temps de travail effectif car le salarié est alors à la disposition de l'employeur.

## Questions fréquentes

### Comment distinguer une réunion obligatoire d'une réunion facultative hors horaires ?

L'employeur doit préciser explicitement dans la convocation si la réunion est obligatoire ou facultative. Pour les réunions facultatives, il doit indiquer que la participation n'est pas exigée et que l'absence ne constituera pas un manquement professionnel. Les réunions obligatoires doivent être rémunérées comme temps de travail.

### Les réunions en visioconférence hors horaires de travail sont-elles considérées comme du temps de travail ?

Oui, les réunions en visioconférence organisées par l'employeur en dehors des horaires contractuels constituent du temps de travail effectif dès lors que le salarié est à la disposition de l'employeur. Elles doivent donc être rémunérées comme telles et ne relèvent pas du droit à la déconnexion.

### Que se passe-t-il si je participe à une réunion hors horaires non rémunérée ?

Si vous participez à une réunion hors horaires qui n'a pas été comptabilisée comme temps de travail, vous pouvez réclamer la régularisation auprès de votre employeur. À défaut de régularisation, vous pouvez saisir l'Inspection du travail et des mines ou la juridiction compétente pour faire valoir vos droits.

### Un employeur peut-il imposer une réunion en visioconférence le soir ou le week-end ?

L'employeur ne peut pas imposer une réunion en visioconférence en dehors des horaires contractuels sans la qualifier et la rémunérer comme temps de travail. Le salarié peut refuser d'y participer au titre du droit à la déconnexion, sauf si l'employeur accepte de comptabiliser cette période comme temps de travail effectif.

## Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'exerce exclusivement pendant les périodes où le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur. Cela inclut les temps de repos quotidien de 11 heures consécutives minimum, les temps de repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum, les congés annuels et autres congés légaux, ainsi que les week-ends et jours fériés non travaillés.

Une réunion en visioconférence convoquée par l'employeur en dehors des horaires contractuels ne peut être imposée au salarié sans que cette période soit qualifiée de temps de travail effectif. Le salarié est alors fondé à refuser d'y participer au titre du droit à la déconnexion, sauf si l'employeur accepte de comptabiliser et rémunérer cette période comme temps de travail.

Si le salarié accepte de participer à la réunion, celle-ci doit être décomptée comme temps de travail effectif et rémunérée selon les règles applicables aux heures supplémentaires ou au temps de travail habituel, selon le contexte. L'employeur doit assurer la traçabilité de ces heures et respecter les durées maximales de travail quotidien (10 heures) et hebdomadaire (48 heures).

Le régime de déconnexion de l'entreprise, obligatoirement défini au niveau de l'entreprise ou par convention collective, peut prévoir des dérogations exceptionnelles pour des situations impérieuses. Ces dérogations doivent être encadrées, motivées et donner lieu à compensation, dans le respect des dispositions légales sur le temps de travail et les temps de repos.

## Modalités pratiques

L'employeur qui souhaite organiser une réunion en visioconférence en dehors des horaires contractuels doit obtenir l'accord préalable du salarié et qualifier cette période comme temps de travail effectif. La convocation doit préciser le caractère facultatif ou obligatoire de la réunion. Si elle est obligatoire, elle doit être décomptée et rémunérée.

Le régime de déconnexion de l'entreprise doit définir les plages horaires d'indisponibilité numérique pendant lesquelles aucune sollicitation professionnelle n'est autorisée, sauf urgence impérieuse. Ces plages doivent couvrir a minima les temps de repos quotidien et hebdomadaire légaux.

Situation	Qualification	Conséquence
Réunion obligatoire hors horaires	Temps de travail effectif	Rémunération obligatoire
Réunion facultative hors horaires	Hors temps de travail	Droit à la déconnexion applicable
Urgence exceptionnelle documentée	Dérogation au droit à la déconnexion	Compensation prévue par régime interne

Les salariés doivent être informés individuellement des modalités du régime de déconnexion, des plages d'indisponibilité et des procédures d'alerte en cas de sollicitations abusives. L'employeur doit mettre en place des mesures techniques appropriées, comme le blocage d'accès aux serveurs pendant certaines plages horaires ou l'activation de messages automatiques signalant l'indisponibilité.

En cas de participation à une réunion hors horaires non comptabilisée comme temps de travail, le salarié peut réclamer la régularisation auprès de l'employeur et, à défaut, saisir l'Inspection du travail et des mines ou la juridiction compétente.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de planifier toutes les réunions professionnelles pendant les horaires de travail contractuels. Lorsque des contraintes exceptionnelles imposent une réunion hors horaires, l'employeur doit systématiquement obtenir l'accord exprès du salarié et comptabiliser cette période comme temps de travail.

Le régime de déconnexion doit être élaboré en concertation avec la délégation du personnel lorsqu'elle existe. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'introduction ou la modification de ce régime requiert un accord commun avec la délégation du personnel. Les salariés doivent être sensibilisés régulièrement aux enjeux du droit à la déconnexion et aux risques de l'hyperconnexion.

L'employeur doit distinguer clairement les réunions obligatoires des réunions facultatives dans les convocations. Pour les réunions facultatives, il convient de préciser explicitement que la participation n'est pas exigée et que l'absence ne constituera pas un manquement professionnel.

Les cadres et managers doivent être formés au respect du droit à la déconnexion et aux bonnes pratiques de gestion du temps de travail. Ils doivent s'abstenir d'organiser des réunions récurrentes hors horaires et privilégier des modalités d'organisation respectueuses de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

En cas de doute sur la qualification d'une période, il convient d'appliquer le critère de disponibilité : si le salarié est tenu de participer ou de répondre, il s'agit de temps de travail effectif qui doit être rémunéré et qui échappe au droit à la déconnexion.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.211-4</a></b>	Définition du temps de travail effectif (temps de mise à disposition de l'employeur)
<b>Article <a href="#">L.312-9</a></b>	Obligation de définir un régime spécifique de déconnexion en dehors du temps de travail
<b>Article <a href="#">L.312-10</a></b>	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros (applicables à partir du 4 juillet 2026)
<b>Article <a href="#">L.414-9 point 9</a></b>	Participation de la délégation du personnel pour les entreprises de 150 salariés et plus
<b>Article <a href="#">L.211-5</a></b>	Durée normale de travail (8 heures par jour, 40 heures par semaine)
<b>Article <a href="#">L.211-12</a></b>	Durée maximale de travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine)

Le non-respect du droit à la déconnexion expose l'employeur à des sanctions administratives à partir du 4 juillet 2026. La frontière entre temps de travail effectif et temps de déconnexion repose sur le critère de disponibilité : une réunion obligatoire constitue toujours du temps de travail effectif, même si elle se déroule hors horaires contractuels.

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.