

# L'ASTREINTE



édition juin 2020

## 1. QU'EST-CE QU'UNE ASTREINTE ?

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise (C. trav., art. L. 3121-9).

*À noter*

La loi « Travail » du 8 août 2019 a supprimé l'obligation pour le salarié de demeurer à son domicile ou à proximité.

## 2. COMMENT PUIS-JE LA METTRE EN PLACE DANS MON ENTREPRISE ?

L'astreinte doit être mise en place par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur. En effet, sa simple mention dans le contrat de travail du salarié n'est pas suffisante pour s'imposer à lui.

### Par accord collectif (C. trav., art. L. 3121-11).

Cet accord collectif peut être conclu au niveau de l'entreprise, d'un établissement, d'un groupe, d'une UES ou même entre plusieurs entreprises (accord interentreprises).



Dans les TP, il n'existe pas d'accord de branche sur les astreintes.

Cet accord fixe :

- Le mode d'organisation des astreintes.
- Les modalités d'information des salariés.
- Les délais de prévenance des salariés ; étant précisé que la programmation individuelle doit leur être communiquée dans un délai raisonnable.

*À noter*

Par référence aux dispositions supplétives du Code du travail, c'est-à-dire celles qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif sur les astreintes, un délai de 15 jours voire 1 jour franc, en cas de circonstances exceptionnelles, semblent être des délais raisonnables (cf. *infra*).

- La compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle l'astreinte donne lieu.

Lorsque l'astreinte est mise en place par accord collectif, elle s'impose au salarié. L'employeur n'a donc pas à solliciter son accord (Cass. soc., 16 décembre 1998, n°96-42.102).

### Par décision unilatérale de l'employeur (C. trav., art. L. 3121-12 et R. 3121-3).

A défaut d'accord collectif, le mode d'organisation de l'astreinte et les compensations auxquelles elle donne lieu sont fixées par décision unilatérale de l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE) et après information de l'inspecteur du travail.

Dans cette hypothèse, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés, par tout moyen conférant date certaine (mail, courrier, annexe au bulletin de paie, etc.), 15 jours à l'avance ou, en cas de circonstances exceptionnelles au moins 1 jour franc à l'avance.



Lorsque l'astreinte est mise en place par décision unilatérale de l'employeur, elle constitue une modification du contrat de travail du salarié. Elle nécessite donc d'obtenir son accord via la conclusion d'un avenant à son contrat de travail (Cass. soc., 22 oct. 2008, n° 07-43.435) ou dans le cadre du contrat de travail initial.

En l'absence de précision dans le Code du travail, le délai de prévenance de 15 jours peut être décompté en jours calendaires.

### 3. COMMENT DOIS-JE L'INDEMNISER ?

(C. trav., art. L. 3121-9 et R. 3124-4).

L'astreinte fait l'objet d'une double indemnisation :

- la période d'astreinte en elle-même, que le salarié ait eu à intervenir ou non, fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. Sur ce point, il convient de se référer au texte constitutif (accord collectif ou décision unilatérale) ;
- et, si l'astreinte se déclenche, la durée d'intervention est considérée comme un temps de travail effectif et doit donc être rémunérée comme tel.



L'employeur qui n'accorderait pas ces compensations est passible d'une amende de 750 € (contravention de la 4<sup>ème</sup> classe) applicable autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés.

### 4. QUELLES SONT MES OBLIGATIONS D'INFORMATIONS VIS-À-VIS DE MES SALARIÉS ?

(C. trav., art. R. 3121-2 ; D. 3171-16)

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié intéressé un document récapitulatif :

- le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé ;
- et la compensation correspondante.

Ce document est tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'un an.



L'employeur qui ne remettrait pas ce document à chaque salarié concerné ou qui ne le conserverait pas à la disposition de l'inspection du travail est passible d'une amende de 750 € (contravention de la 4<sup>ème</sup> classe) applicable autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés (C. trav., art. R. 3124-4).

## 5. QUELLES SONT LES IMPACTS DE L'ASTREINTE SUR LE DÉCOMPTE DE LA DURÉE DU TRAVAIL ?

(C. trav., art. L. 3121-10)

### La période d'astreinte.

La période d'astreinte correspond à la période durant laquelle le salarié se tient à la disposition de l'employeur. Elle est prise en compte pour le calcul :

- de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- et du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures).

Concrètement, cela signifie que si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, l'astreinte est décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

#### *Exemples*

Un salarié qui travaille du lundi au vendredi de 8 heures à 17 heures est d'astreinte le mardi soir à partir de 20 heures et ce, pour la nuit entière. S'il n'intervient pas, il aura donc bien bénéficié de son repos quotidien de 11 heures consécutives.

### La durée d'intervention.

Lorsque l'astreinte se déclenche, la durée d'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Le repos intégral doit alors être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire) (Circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003 ; fiche n° 8).

#### *Exemples*

Le salarié visé dans l'exemple précédent intervient finalement de 22 heures à minuit. Bien qu'il ait déjà bénéficié de 5 heures de repos avant son intervention, elles ne sont pas prises en compte ; car le repos quotidien débute à la fin de l'intervention, c'est-à-dire à minuit. Le salarié ne reprendra donc le travail que le mercredi, à 11 heures.

Dans le cas où l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de « *travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement* » dans le cadre défini aux articles L. 3132-4 et D. 3131-1 du Code du travail, le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien.

Cette procédure nécessite cependant d'informer dans les plus brefs délais l'inspection du travail, et de répondre aux différents cas envisagés par le Code du travail et rappelés ci-dessus.

Lorsqu'une intervention a lieu durant un jour de repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. La dérogation au repos quotidien est possible à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif (C. trav., art. D. 3131-2).

## 6. UNE FOIS MISE EN PLACE, PUIS-JE LA SUPPRIMER ?

Il n'existe pas pour le salarié de droit acquis à l'exécution d'astreintes.

En revanche, peuvent ouvrir droit à indemnisation :

- l'existence d'un engagement de l'employeur sur le nombre d'astreintes garanti au salarié ;
- l'abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction (Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-10.454).