



Fiche réflexe : Les Temps d'Astreintes



Un certain nombre de salariés de nos branches d'activité sont soumis à des périodes d'astreintes. La Confédération Générale FO a édité récemment, une note inFOjuridiques sur ce sujet. Par cette fiche réflexe, vous trouverez son adaptation avec les Conventions Collectives dans nos secteurs d'activité.

Vos questions sur l'astreinte :

Cela signifie-t-il que le salarié est dans l'obligation de rester chez lui, planté devant le téléphone?
Peut-il se déplacer?

Un employeur peut-il obliger un salarié à effectuer une astreinte?
Le paiement ? Les heures ? Le temps de repos ?

Des questions très souvent posées par ceux qui sont soumis à cette forme de mise à disposition, qui peut durer une semaine, tout un week-end, mais également les jours fériés.

Qu'est-ce qu'une astreinte?

Une astreinte est une période de temps pendant laquelle le salarié est obligé de rester chez lui ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir, si son employeur le lui demande, pour effectuer un travail (art. L.3121-5 C. trav.). Le salarié ne doit pas être à la «disposition permanente et immédiate de l'employeur», et doit rester libre, pendant son temps d'astreinte, de «vaquer à des occupations personnelles». Si ces critères ne sont pas respectés, le temps passé en astreinte devra être requalifié en temps de travail effectif. Par exemple, constitue du temps de travail les heures de permanence effectuées par un salarié tenu de rester dans un local situé à proximité immédiate de l'entreprise afin de pouvoir répondre sans délai à une demande d'intervention, et qui ne peut pas, de ce fait, vaquer à ses occupations personnelles (Cass. soc, 2 avril 2003, n° 01-40032).

Comment l'employeur peut-il recourir à des astreintes?

Les astreintes sont mises en place dans l'entreprise soit en vertu d'un accord collectif (accord étendu de Branche, d'entreprise ou d'établissement), soit, si la négociation n'aboutit pas, de manière unilatérale par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) et information de l'inspecteur du travail (art. L.3121-7 C. trav.).

L'accord ou l'acte unilatéral doit déterminer le mode d'organisation des astreintes, ainsi que des compensations pour les salariés.



Fiche réflexe : Les Temps d'Astreintes



L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la programmation individuelle des astreintes au moins quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. En cas de circonstances exceptionnelles, le délai est d'au moins un jour franc (art. L.3121-8 C. trav.). À chaque fin de mois, le salarié doit recevoir un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées et des compensations reçues.

Un salarié peut-il refuser d'effectuer des astreintes?

Si l'astreinte a été mise en place par un accord ou une convention collective, elle s'impose, en principe, au salarié, qui ne peut refuser sans s'exposer à un risque de sanction (Cass. Soc. 16 décembre 1998, n° 96-42102). En revanche, si l'astreinte a été mise en place par une décision unilatérale de l'employeur, ce dernier doit obtenir l'accord du salarié, qui peut refuser cette modification de son contrat de travail (Cass. soc. 31 mai 2000, n° 98-42102).

À quelles compensations le salarié a-t-il droit pour ses temps d'astreinte?

Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif, mais doit être compensé, financièrement et/ou par des temps de repos supplémentaires (art. L.3121-7 C. trav.). C'est donc à vous de négocier en établissement et/ou entreprise des compensations financières, à la journée, à la semaine, au mois à vous de voir, selon vos usages. Il est important aussi d'obtenir des majorations lors des semaines avec des jours fériés, des ponts, etc. car le salarié d'astreinte ne peut guère vaquer à ses occupations « familiales habituelles » devant rester à disposition de l'employeur, et se tenir prêt à revenir à l'usine rapidement.

Il est évident qu'il faudra aussi obtenir un moyen de communication et d'appel moderne (type téléphone portable), ou une prise financière en charge de votre.

Mais aussi, de se faire payer les heures dites de dérangement, sur un appel et votre retour à l'usine, même si l'intervention dure peu de temps.

Que se passe-t-il quand le salarié intervient?

Les temps d'intervention (art. L.73121-5 C. trav.) et de déplacement, allers et retours (Cass. soc. 31 octobre 2007, n°06-43834), sont du temps de travail effectif. Ces temps devront donc être rémunérés comme n'importe quelle période de travail (à un taux majoré si le salarié effectue des heures supplémentaires) et pris en compte pour le calcul des durées maximales de travail.



Fiche réflexe : Les Temps d'Astreintes



Comment le temps d'astreinte s'articule-t-il avec les temps de repos?

Les salariés doivent, sauf dérogations, bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (11 heures - 24 heures). Le temps d'astreinte est du temps de repos. Il peut donc se dérouler pendant les temps de repos quotidien et/ou hebdomadaire du salarié. Un problème survient si le salarié intervient pendant son temps d'astreinte. Le repos, qui doit être pris consécutivement, est interrompu.

Quelles sont les conséquences?

Schématiquement, deux situations sont à envisager:

Le salarié intervient alors qu'il a déjà bénéficié de ses 11 heures ou 35 heures de repos consécutives: l'intervention sera sans incidence sur la suite de l'astreinte et la reprise du travail.

Le salarié intervient alors qu'il n'a pas encore bénéficié de ses heures de repos, l'employeur doit lui assurer, sauf exceptions, un temps de repos intégral de 11 heures ou 35 heures consécutives après l'intervention.

Travail effectif

Sauf exception, le temps de travail effectif correspond uniquement aux périodes pendant lesquelles est effectuée une prestation de travail pour le compte et sous la subordination de l'employeur. Sauf accords contraires (conventions collectives ou accords d'entreprise), sont en principe exclus: les temps de pause et de restauration, les temps de trajet, les temps de douche, les temps d'habillage et de déshabillage. Toutefois, si la tenue est imposée, ces temps doivent faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos.

Cassation sociale

La Cour de cassation est une juridiction unique de niveau national. Elle siège à Paris. Elle est chargée de vérifier la conformité du droit, des décisions juridictionnelles rendues en dernier ressort par les tribunaux siégeant en France et dans l'outre-mer.