Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le régime des astreintes depuis la loi travail

Nous vous proposons de découvrir aujourd'hui les modifications apportées au régime des astreintes dans la présente actualité, suite à la publication de la loi travail, au JO du 9 août ...

Sommaire

- Régime en vigueur avant la loi travail
- Régime en vigueur depuis la loi travail
- Références

Nous vous proposons de découvrir aujourd'hui les modifications apportées au régime des astreintes dans la présente actualité, suite à la publication de la loi travail, au JO du 9 août 2016.

Vous y découvrirez notamment les modifications apportées sur la numérotation des articles en rapport avec cette thématique.

Régime en vigueur avant la loi travail

La définition

Le code du travail dans son article L3121-5 définit la période d'astreinte comme :

1. Une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition de son employeur doit se tenir à son domicile ou à proximité de son lieu de travail afin de pouvoir intervenir dans les locaux de la société ;
2. Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif ;
3. L'intervention est considérée comme temps de travail effectif ainsi que le trajet « aller et retour » du salarié pour se rendre sur le lieu où sa présence est requise.

> Article L3121-5
>
> Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.
>
> La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Astreinte et repos

Sauf dans le cas où une intervention se produit, les périodes d'astreinte sont décomptées des durées minimales de repos, à savoir :

- Repos Quotidien de 11 heures consécutives ;
- Repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

En d'autres termes, le salarié qui est d'astreinte le week-end, sans avoir fait d'intervention sera considéré comme ayant bénéficié de son repos minimum hebdomadaire.

> Article L3121-6

> Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

La mise en place

Les astreintes sont instaurées au sein de l'entreprise par :

- Conventions ou accords collectifs étendus ;
- Accords d'entreprise ou d'établissements ;
- De façon unilatérale, après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel, et après information auprès de l'inspecteur du travail.

Quel que soit le mode de mise en place, est ainsi fixé :

- Le mode d'organisation ;
- Ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos.

> **Article L3121-7**
>
> Les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

Délai de prévenance

L'employeur doit respecter les dispositions du code du travail, à savoir :

- Délai de prévenance de 15 jours ;
- Ce délai peut être réduit mais dans la limite extrême d'un jour pour des circonstances exceptionnelles.

> **Article L3121-8**
>
> La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Régime en vigueur depuis la loi travail

Préambule

Il faudra désormais que nous prenions l'habitude de la nouvelle architecture du code du travail, est ainsi proposé dans la partie consacrée aux astreintes, les 3 paragraphes suivants :

- Paragraphe 1 : Ordre public;
- Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective;
- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives.

Les dispositions que nous évoquons ci-après entrent en vigueur à compter du **10 août 2016**.

La définition

C'est désormais au sein de l'article L 3121-9 que nous est proposée la définition d'une période d'astreinte (article auparavant consacré aux équivalences).

Nous remarquerons que les termes **« a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise »** sont désormais remplacés par ***« doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.».***

Au sein du même article est intégré un nouveau paragraphe confirmant que :

- La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Nous remarquerons également que la définition de l'astreinte, donnée par le présent article L 3121-9, précise bien que l'astreinte ne se déroule **pas sur le lieu de travail** (certains arrêts de la Cour de cassation semblent avoir été pris en considération en l'espèce).

> **Article L3121-9**
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> 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.
>
> La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.
>
> La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.
>
> Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Astreinte et repos

Aucune modification n'est apportée, sauf bien entendu la numérotation de l'article en référence.

Il est ainsi confirmé que, sauf dans le cas où une intervention se produit, les périodes d'astreinte sont décomptées des durées minimales de repos, à savoir :

- Repos Quotidien de 11 heures consécutives ;
- Repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

> **Article L3121-10**
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

La mise en place

C'est dans le cadre de la négociation collective, et au sein d'un article profondément modifié par la loi travail, que nous retrouvons désormais les conditions de mises en place correspondantes.

Cette mise en place peut être réalisé par :

- Convention ;

- Accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Cette convention ou cet accord fixe :

- Le mode d'organisation des astreintes ;
- Les modalités d'information ;
- Les délais de prévenance des salariés concernés ;
- Ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

> Article L3121-11
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

C'est le cadre des « dispositions supplétives », que nous retrouvons l'article L 3121-12 modifié **(auparavant consacré au contingent en matière d'heures supplémentaires)**.

Il y est confirmé, qu'en l'absence d'accord collectif prévu à l'article L 3121-11 :

- Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- Les modalités d'information des salariés concernés seront fixées par décret en Conseil d'Etat (à paraitre) et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance (NDLR : nous retrouvons à ce niveau, les dispositions en vigueur avant la loi travail mais prévues cette fois dans le cadre des dispositions supplétives).

> Article L3121-12
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-11 :
>
> 1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
>
> 2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Délai de prévenance

C'est au sein de l'article L 3121-9 que le délai de prévenance est confirmé, en lieu et place des anciennes dispositions, le code du travail évoque désormais le fait que les salariés sont informés de leur programmation individuelle ***« dans un délai raisonnable »***.

> Article L3121-9
>
> Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
>
> 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.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Extrait de la loi :

Article 8 (...)

« Sous-section 2

« Astreintes

« Paragraphe 1

« Ordre public

« Art. L. 3121-9.-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.

« La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

« La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

« Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

« Art. L. 3121-10.-Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

« Paragraphe 2

« Champ de la négociation collective

« Art. L. 3121-11.-Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

« Paragraphe 3

« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-12.-A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-11 :

« 1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

« 2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016