

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Les astreintes

Une astreinte est une période pendant laquelle le salarié doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de son entreprise, sans être en permanence sur son lieu de travail ou à la disposition de son employeur.

Sommaire

- Qu'est-ce qu'une astreinte ?
- Comment mettre en place les astreintes dans l'entreprise ?
- Comment est rémunérée la période d'astreinte ?
- Comment est rémunéré le temps d'intervention ?
- Comment est rémunéré le temps de trajet ?

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. **Article L 3121-9 du Code du Travail.**

La Cour de Cassation considère qu'est d'astreinte :

- Le salarié qui doit être disponible un certain nombre de jours par mois pour intervenir auprès de l'entreprise. **Cass. soc., 20/01/21, n° 19-10.956.**
- La salariée obligée de rester dans une chambre d'hôtel, local qui lui est affecté à titre exclusif, pour répondre aux appels téléphoniques et/ou courriels de l'employeur et de la clientèle. **CA Bourges, 14/10/22, n° 22/00389.**

Elle considère également que la période d'astreinte devient du temps de travail effectif lorsqu'elle s'accompagne de fortes contraintes, affectant objectivement et très significativement la faculté du salarié de gérer librement son temps et de vaquer à des occupations personnelles. Un délai d'intervention très court peut contribuer à caractériser de telles contraintes. **Cass. soc., 26/10/22, n° 21-14.178 ; cass. soc., 21/06/23, n° 20-21.843.**

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte doivent être informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable fixé par l'accord collectif mettant en place les astreintes dans l'entreprise. **Article L 3121-11 du Code du Travail.**

A défaut d'accord collectif, les salariés sont informés 15 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai est ramené à un jour franc. **Article L 3121-12 du Code du Travail.**

La programmation des astreintes doit être communiquée aux salariés par tout moyen conférant une date certaine. **Article R 3121-3 du Code du Travail.**

La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir une définition spécifique des astreintes. Ainsi par exemple, selon la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les astreintes consistent pour un salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise, en principe par téléphone, en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement. **Cass. soc., 24/06/20, n° 18-23.777.**

Comment mettre en place les astreintes dans l'entreprise ?

Les astreintes peuvent être mises en place :

- Par accord d'entreprise ou d'établissement ;
- A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement : par la convention collective ou un accord de branche ;
- A défaut d'accord collectif : par décision unilatérale de l'employeur, après avis du CSE et information de l'inspection du travail.

Article L 3121-11 du Code du Travail.

La mise en place des astreintes nécessite un document écrit (soumis pour avis au CSE puis transmis à l'inspection du travail) mentionnant obligatoirement :

- Le personnel concerné ;
- Les plages horaires des astreintes ;
- Le mode d'organisation des astreintes ;
- Les contreparties auxquelles elles donnent lieu ;
- Les dispositions garantissant, en cas d'intervention, le respect des durées de travail et des temps de repos.

La mise en place des astreintes ne relève pas de la compétence des salariés. Ainsi, ne constitue pas une astreinte le service d'appel téléphonique mis en place par des salariés de leur propre initiative, en dehors de leur temps de travail, en l'absence d'une demande de l'employeur. **Cass. soc., 08/09/16, n° 14-26.825.**

Comment est rémunérée la période d'astreinte ?

La période d'astreinte doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. **Article L 3121-9 du Code du Travail.**

Cette contrepartie est fixée par l'accord collectif mettant en place les astreintes dans l'entreprise. **Article L 3121-11 du Code du Travail.**

A défaut d'accord collectif, la contrepartie est fixée par l'employeur après avis du CSE et information de l'inspection du travail. **Article L 3121-12 du Code du Travail.**

Le salarié restant libre de vaquer à ses occupations personnelles, le temps d'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif et n'a pas à être rémunéré comme tel.

Comment est rémunéré le temps d'intervention ?

La durée d'intervention durant l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et doit être rémunérée comme tel. **Article L 3121-9 du Code du Travail.**

Comment est rémunéré le temps de trajet ?

Le temps de trajet pour se rendre en intervention constitue du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel. **Cass. soc., 31/10/07, n° 06-43.834.**