

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Quand la Cour de cassation rappelle la définition de l'astreinte

Un salarié est engagé en qualité d'ouvrier mécanicien. Ce salarié, marin, démissionne le 15 mars 2011. Après une tentative infructueuse de conciliation, le marin saisit un tribunal d'instance de diverses ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Les heures d'astreinte : la définition

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité d'ouvrier mécanicien.

Ce salarié, marin, démissionne le 15 mars 2011.

Après une tentative infructueuse de conciliation, le marin saisit un tribunal d'instance de diverses demandes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Il considère notamment avoir été placé en astreinte, ce que l'employeur conteste présentement.

En effet, dans cette société, lorsque l'équipage devait intervenir en priorité le marin devait être joignable à tout moment et en état d'intervenir pour un remorquage dans les deux heures, et parfois moins, qu'il disposait d'un téléphone portable pour pouvoir être contacté et avait été sanctionné par l'employeur pour ne pas avoir pu être joint lors d'un tel service.

Dans son arrêt du 19 juin 2015, la Cour d'appel de Caen donne raison au salarié.

La Cour de cassation confirme cet arrêt, considérant en l'espèce que les périodes pendant lesquelles :

- Le salarié devait être joignable à tout moment afin d'intervenir dans les 2 heures ;
- Qu'il disposait d'un téléphone portable pour pouvoir être contacté ;
- Constituait de véritables périodes d'astreinte.

Extrait de l'arrêt :

Et attendu que la cour d'appel a constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que lorsque l'équipage devait intervenir en priorité le marin devait être joignable à tout moment et en état d'intervenir pour un remorquage dans les deux heures, et parfois moins, qu'il disposait d'un téléphone portable pour pouvoir être contacté et avait été sanctionné par l'employeur pour ne pas avoir pu être joint lors d'un tel service ; qu'en l'état de ces constatations elle a pu décider que les périodes litigieuses constituaient des périodes d'astreinte ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les cinq moyens du pourvoi incident du marin :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont

manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Cour de cassation du 31 mai 2017,

Commentaire de LégiSocial

L'occasion est idéale pour rappeler la définition de l'astreinte, donnée par le code du travail dans sa nouvelle version depuis la loi travail...

Les heures d'astreinte : 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.