

Astreinte

Définition et droit du travail

Au sens du droit du travail, une période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée comme tel. Cependant, elle doit donner lieu à une compensation en faveur du salarié.

Définition

Une astreinte est une période pendant laquelle un salarié est contraint par son employeur de rester à son domicile ou à proximité de celui-ci afin de pouvoir intervenir, le cas échéant, pour accomplir un travail pour l'entreprise.

Pendant une astreinte, le salarié ne se trouve pas à la disposition permanente de son employeur. La durée de l'astreinte n'est donc pas considérée comme du temps de travail effectif. Pour autant, elle donne obligatoirement droit à une compensation en faveur du salarié.

Calcul

La nature de la compensation est fixée par convention collective ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, elle est déterminée par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe) et après information de l'inspecteur du travail.

Compensation

En pratique, la compensation à laquelle le salarié a droit peut prendre les formes suivantes :

- une indemnisation forfaitaire ;
- une rémunération horaire calculée à partir d'un pourcentage du salaire horaire de base ;
- des avantages en nature (exemple : un logement de fonction, mais à condition qu'une disposition claire et précise le mentionne comme étant une modalité de rémunération de l'astreinte) ;
- un repos compensateur.

Comptabilisation

A la fin du mois, l'employeur doit remettre au salarié un document qui récapitule le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois ainsi que la compensation correspondante. Il s'agit d'un document obligatoire : l'employeur qui ne l'établit pas s'expose à une amende pénale.

Absence de compensation

Si l'employeur refuse la compensation obligatoire, il s'expose à une condamnation ainsi qu'à une amende pénale. Il appartiendra alors au juge de fixer le montant auquel le salarié a droit.

Intervention

En cas d'intervention du salarié, la période d'intervention est considérée comme du travail effectif et doit dès lors être rémunérée comme tel. Il en est de même du temps de trajet écoulé lors du déplacement du salarié, qui n'est pas considéré comme du temps d'astreinte mais comme du temps d'intervention.

Garde

De nombreux salariés effectuent des gardes dans le cadre de leur travail, notamment dans le milieu hospitalier. Mais garde et astreinte sont deux notions différentes au regard du droit du travail. La jurisprudence (arrêt n° 09-70324 de la Cour de Cassation) considère ainsi qu'une période de garde correspondant à une "*permanence des soins assurée en continuité par les médecins de l'établissement contraints de demeurer sur place ou de se tenir dans un local de garde prévu à cet effet afin de rester pendant toute la durée de leur garde à la disposition immédiate de l'employeur sur leur lieu de travail*" constitue du temps de travail effectif. Le salarié doit donc bénéficier du salaire correspondant à ce temps de travail. A l'inverse, l'astreinte ne constitue pas, en tant que telle, du temps de travail effectif, hormis pendant la période d'intervention.

Temps de travail effectif et astreinte : la différence.

Dans une affaire, un salarié exerçant des fonctions de concierge-gardien d'immeuble était tenu d'assurer une permanence téléphonique depuis son domicile. Ces permanences téléphoniques avaient lieu la nuit en dehors des horaires des standardistes.

Le salarié saisit le juge d'une demande de paiement des heures de permanence comme du temps de travail effectif.

L'employeur souligne que ces heures constituent des heures d'astreintes et non du temps de travail effectif.

Les juges relèvent que durant les permanences téléphoniques le salarié est à la disposition de son employeur et ne peut librement vaquer à ses occupations.

De plus, les juges constatent que le travail effectué pendant les permanences est confié en journée aux salariés affectés à la réception des appels.

Par conséquent, les juges qualifient les heures de travail de temps de travail effectif.

A savoir

Les périodes d'astreintes s'entendent des périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition immédiate de son employeur, doit demeurer à son domicile afin de pouvoir intervenir à sa demande.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 9 Novembre 2010. N° de pourvoi : 08-40535