

L'ASTREINTE

La période d'astreinte est 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 effectuer un travail au service de l'entreprise.

Mise en place de l'astreinte

Mise en place négociée

L'astreinte peut être mise en place par un accord collectif étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord doit fixer les modalités d'organisation de l'astreinte et sa compensation (financière ou sous forme de repos).

Mise en place par l'employeur

A défaut de conclusion d'un accord collectif, l'employeur peut mettre en place une astreinte 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.

La mise en place d'une astreinte, non initialement prévue au contrat, constitue une modification de celui-ci et requiert l'accord exprès du salarié.

Si une convention collective mentionne la possibilité de mise en place d'une astreinte, il est préférable pour l'employeur qui souhaite y recourir de la prévoir également dans le contrat de travail.

Il est conseillé de prévoir, quelles que soient les modalités de mise en place, des dispositions garantissant, en cas d'intervention, le respect des temps de repos journalier et hebdomadaire.

Information du salarié

Chaque salarié doit être informé de façon individuelle au moins 15 jours à l'avance des périodes d'astreintes qu'il aura à accomplir (sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance).

En fin de mois, chaque salarié doit avoir un récapitulatif mentionnant le nombre d'heures d'astreinte effectué ainsi que la compensation correspondante. Ce document doit être conservé pendant une durée d'un an et doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Compensation de l'astreinte

Si le temps d'intervention au cours d'une astreinte est considéré comme du temps de travail effectif, l'astreinte passée à domicile n'est pas comptabilisée au titre de la durée du travail. Elle doit avoir cependant une contrepartie financière ou sous forme de repos. En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe la compensation après consultation des institutions représentatives du personnel, s'il en existe, et après information de l'inspection du travail.

Les temps d'intervention sont rémunérés comme du temps de travail effectif sur la base du taux normal ou majoré en cas de dépassement de la durée légale.

Astreinte et temps de repos

L'astreinte est-elle compatible avec les temps de repos journalier et hebdomadaire ? Que se passe-t-il si une intervention a lieu pendant ce temps de repos ?

Période d'astreinte sans intervention

La durée de l'astreinte est incluse dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Intervention sans caractère d'urgence

Le repos doit être donné à la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié de la durée légale de repos (11 heures pour le repos quotidien et 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Intervention dans le cadre de « travaux urgents¹ »

Le repos hebdomadaire peut alors être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien. Lorsqu'une intervention a lieu pendant un jour de repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

¹ Travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.