

Mise en place de l'astreinte

L'astreinte peut être mise en œuvre par accord collectif de branche ou d'entreprise fixant le mode d'organisation et de compensation sous forme de repos ou financière.

A défaut de conclusion d'un accord collectif, l'employeur peut mettre en place l'astreinte au sein de son entreprise 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 comme l'indique l'article L 3121-7 du code du travail.

Concernant la rémunération de l'astreinte, en l'absence d'accord collectif, c'est à l'employeur de déterminer la nature et le montant de la contrepartie après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail en vertu de l'article susvisé du code du travail.

En l'espèce vous n'avez pas d'accord d'entreprise mettant en œuvre l'astreinte au sein de votre société. Il est donc nécessaire de vous assurer que le comité d'entreprise est bien informé et consulté de la mise en place de l'astreinte et de son mode de rémunération par l'employeur et que ce dernier a bien informé l'inspecteur du travail à ce sujet conformément aux dispositions de l'article L 3121-7 du code du travail.

Articulation des temps d'astreinte avec les temps de repos obligatoires

Article L. 3121-5

« 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. »

Les temps d'astreintes sont intégrés dans les périodes de repos quotidien, exception faite des durées d'intervention.

Désormais, la période d'astreinte, sans intervention, durant une période de repos ne constitue pas en tant que telle une infraction aux règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire comme l'a indiqué une circulaire de la direction générale de l'emploi et de la fonction publique (DGEFP/DRT n° 06, 14 avril 2003).

Cette solution rejoint la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes et du Conseil d'Etat.

L'employeur est donc autorisé à fixer des astreintes à l'issue de la journée de travail et jusqu'au lendemain matin lors de la reprise du travail, ainsi que le samedi et le dimanche.

Toutefois un même salarié ne doit pas être en astreinte durant les périodes de repos de manière systématique ou trop fréquente. En effet le recours aux astreintes pour un même salarié doit rester mesuré pour ne pas être sanctionné par l'abus de droit.

Il faut donc s'assurer dans le document transmis que ce ne seront pas les mêmes collaborateurs d'astreintes qui seront soumis aux horaires des clients externes couverts par l'astreinte tels que mentionnés dans le point II, l'employeur risquant sinon d'être sanctionné par l'abus de droit.

Le point II du document transmis relatif aux horaires des clients externes couverts par l'astreinte

Trois cas de figure se présentent :

- le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte : la durée de l'astreinte est incluse dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire ;
- une intervention a lieu pendant la période d'astreinte mais sans caractère d'urgence : le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention. Attention ce repos intégral n'est pas attribué au salarié si ce dernier a déjà entièrement bénéficié avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire) ;

En effet selon l'article L3121-6 du code du travail, 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 L3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

- l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de « travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement » dans le cadre défini aux articles L 3132-4 et D 3131-5 du code du travail : le repos hebdomadaire peut être suspendu et il peut être dérogé au repos quotidien.

Programmation individuelle des périodes d'asteinte

Article L. 3121-8

« 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. »

Affichage des heures

Article L. 3171-1

« L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire. »

Récapitulatifs des heures d'astreinte

Article R. 3121-1

« En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié intéressé un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. »