



CIRCULAIRE INFO

Le 8 avril 2025

ASTREINTE ET DUREE DU TRAVAIL

Comment mettre en place les astreintes ? quel est le montant des indemnités conventionnelles d'astreinte ? Comment organiser son planning avec des astreintes ? quelles conséquences sur la durée du travail et l'obligation de repos ... ? De nombreuses questions ont été posées à la fédération ces dernières années sur le sujet des astreintes.

Nous vous proposons donc un petit tour des questions qui en génèreront peut-être un peu plus, l'objectif étant de mutualiser pour mieux vous aider à traiter ce sujet.

1. Comment mettre en place l'astreinte dans une entreprise de la branche AMI ?

En application de la convention collective et de la loi, l'astreinte est mise en place par :

- Convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord de branche. Ce qui est notre cas, la convention collective nationale AMI prévoit la mise en place d'astreintes dans les entreprises de la branche. L'accord collectif fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information, les délais de prévenance des salariés - le délai doit être au minimum un « délai raisonnable » et la compensation sous forme financière ou sous forme de repos ;

- *A défaut de conclusion d'un accord collectif, les conditions de l'astreinte et les compensations auxquelles elle donne lieu sont fixées par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, en son absence, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.*

→ Rappel de la disposition relative aux astreintes dans la CCN AMI (rappel 5.7. INDEMNISATION des ASTREINTES :

« Préambule : L'astreinte est due à la nécessité inhérente à la profession de répondre aux appels des clients afin d'assurer - en dehors de l'horaire normal de travail, des chantiers en cours et des activités programmées - les interventions ponctuelles urgentes de dépannage ou de remise en état.

L'astreinte n'est pas un temps de travail. Pendant sa durée, le salarié est libre de vaquer aux occupations de son choix, à condition de rester disponible et de pouvoir, grâce aux moyens mis à

sa disposition par l'entreprise, répondre au premier appel et rejoindre dans les plus brefs délais le lieu de travail indiqué.

A – Organisation

Les astreintes doivent être organisées à l'avance par l'établissement d'un roulement du personnel d'astreinte, afin que ce ne soit pas toujours les mêmes personnes qui soient d'astreinte pendant les repos quotidiens ou hebdomadaires.

Les moyens à mettre en place pour alerter les personnes d'astreinte ou pour leur permettre de rejoindre au plus vite le chantier sont définis dans chaque entreprise.

La désignation des personnels concernés doit être établie 1 mois à l'avance, sauf en cas de décalages après des interventions d'urgence.

Tout salarié empêché pour convenance personnelle peut être remplacé. Il communique, dans les meilleurs délais, le nom de son remplaçant qui doit être agréé par son responsable hiérarchique.

Dans les entreprises dont l'effectif ne permet pas d'organiser une telle rotation, un accord interne doit préciser l'organisation des astreintes.

B – Indemnisation

En contrepartie des contraintes résultant de l'astreinte, les indemnités minimales suivantes sont dues selon que l'astreinte a lieu :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi dimanche) ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours).

Elles sont dues, que le salarié ait été appelé à travailler ou pas.

Leurs montants sont indiqués à l'annexe II-C.

C – Rémunération des heures travaillées et repos

Les heures travaillées durant la période d'astreinte sont payées conformément aux dispositions légales applicables à la rémunération du temps de travail.

Par accord entre l'employeur et le salarié, le paiement peut être remplacé partiellement ou en totalité par un temps de repos équivalent au temps travaillé, majoré le cas échéant dans les mêmes proportions que le taux horaire. Ce repos doit être pris dans les 15 jours suivants le dernier jour de l'astreinte en cause.

Dans les entreprises où l'effectif ne permet pas l'application de ces dispositions, les règles applicables figurent dans l'accord interne mentionné à l'alinéa A.

Il est rappelé qu'en application de l'article L 221-12 du code du travail, lorsqu'une intervention est effectuée durant le repos hebdomadaire, chaque salarié doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

D - Contrôle

Conformément à la loi, il est indiqué chaque mois, à chaque salarié, le nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé et l'indemnité correspondante perçue.

Cette indication doit être portée sur le bulletin de paye ou sur tout document annexe.

- le personnel concerné et éventuellement le niveau de la qualification minimale requise quant à la suggestion d'astreinte
- les plages horaires des astreintes
- le mode d'organisation des astreintes (rayon d'intervention, délai de prévenance, délai d'intervention, etc.)
- les moyens mis à disposition aussi bien pour être joints hors de leur domicile (téléphone d'entreprise) que pour se déplacer sur les lieux d'intervention
- 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 date d'application
- les modalités d'information aux salariés. »

Il semble donc nécessaire d'établir une note qui sera affichée dans l'entreprise ainsi qu'une note individuelle aux salariés concernés par les astreintes mentionnant les éléments précisés ci-dessus, dans la convention collective AMI.

Il semble intéressant d'imaginer la mise en place éventuelle d'une « boîte aux lettres » ouvertes aux questions sur les astreintes (même anonymes) afin de pouvoir faire intervenir si besoin un conseiller juridique extérieur, neutre, qui fera un point « questions réponses » et mettra fin définitivement aux ambiguïtés sur ce thème.

2. Le salarié peut-il refuser d'effectuer une astreinte ?

Dès lors que les astreintes ont été régulièrement mises en place (en l'espèce par accord de branche AMI), le salarié ne peut refuser de s'y soumettre. La Cour de cassation considère que le refus de se soumettre au planning d'astreintes à domicile mis en place par l'employeur, conformément à la convention collective, est constitutif d'une faute grave (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 déc. 1998, no 96-42.102).

Toute modification ultérieure du planning des astreintes s'analyse comme un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et non comme une modification du contrat ; le salarié est donc tenu de s'y soumettre (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 nov. 2005, no 04-43.801).

Il n'est pas nécessaire d'inclure dans le contrat de travail la possibilité d'effectuer des astreintes. Toutefois, il est selon nous préférable de le mentionner à titre d'information pour le salarié.

En effet, le régime conventionnel s'applique de plein droit à la relation de travail sans que le salarié puisse prétendre à une modification de son contrat soumise à l'accord des deux parties. En ce sens, il a été jugé qu'un contrat de travail qui ne comporte aucune clause relative aux astreintes n'est donc pas modifié par l'application d'une convention collective qui prévoit la possibilité pour l'employeur d'imposer des astreintes (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 févr. 2002, no 00-40.387).

La solution est toutefois différente en l'absence de convention collective prévoyant le recours aux astreintes. Dans ce cas, la mise en place d'astreintes peut effectivement s'analyser en une modification

du contrat de travail, l'accord du salarié devenant nécessaire (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 2000, no 98-42.102).

Il convient enfin de préciser que la CCN AMI prévoit un "roulement pour que ce ne soit pas toujours les mêmes".

3. La contrepartie à l'astreinte : comment est-elle rémunérée ?

Il convient de rappeler que la CCN AMI prévoit, à son article 5.7, l'indemnisation de l'astreinte :

« ...B – Indemnisation ; En contrepartie des contraintes résultant de l'astreinte, les indemnités minimales suivantes sont dues selon que l'astreinte a lieu :

- *Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi dimanche)*
- *Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours)*

Elles sont dues, que le salarié ait été appelé à travailler ou pas.

Leurs montants sont indiqués à l'annexe II-C »

Vous avez donc une indemnité prévue pour 7 jours d'astreinte en continue (par exemple du jeudi au mercredi suivant) et une indemnité prévue lorsqu'il s'agit uniquement d'astreinte pendant le repos hebdomadaire, ce qui signifie qu'en principe les deux indemnotés ne se cumulent pas.

Au 1^{er} avril 2025, les indemnités d'astreintes visées par la CCN AMI sont fixées comme suit :

- Pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : **85,19 €**
- Pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : **155 €**

Cette dernière valeur sera majorée de 20,64 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire. Néanmoins, vous pouvez être plus favorables !!

Par conséquent, pour votre salarié qui est d'astreinte pendant 7 jours comprenant le w, il percevra 155 euros minimum.

4. Astreinte et travail effectif ?

L'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.

Le contrôle de la situation du salarié permet de caractériser ou non la notion de travail effectif. En effet, les juges du fond pourraient contrôler si le salarié était ou non soumis à des contraintes affectant la faculté du salarié à gérer librement le temps pendant lequel ses services ne sont pas sollicités et à vaquer à des occupations personnelles. Le critère de qualification de l'astreinte n'est donc plus lié à l'obligation de rester à domicile ou à proximité mais au fait que le salarié « 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 ».

Ainsi, seule, la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Il convient de préciser que le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'intervention durant la période d'astreinte constitue du temps de travail effectif (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 octobre 2007).

5. Comment calculer le droit à repos dans le cadre de l'astreinte ?

Concernant les astreintes et le repos hebdomadaire, le code du travail s'applique.

Pour rappel, en dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées dans le temps de travail effectif, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire (article L. 3121-10 du code du travail).

Ainsi, en cas d'intervention effective pendant l'astreinte, le ministère précise que « le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, 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 et 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire)».

Rappelons que les repos quotidien et hebdomadaire s'entendent de temps de repos continus, de sorte que, si l'intervention du salarié interrompt son repos, un nouveau temps de repos doit lui être accordé dès la fin de son intervention.

Par exemple, l'organisation d'une période d'astreinte, par décision unilatérale de l'employeur, doit être annulée dès lors qu'elle pouvait avoir pour effet de faire travailler les salariés plus de 10 heures dans la même journée.

Cas pratique : en l'espèce, l'employeur, la société Orange, avait organisé une astreinte pour les salariés d'un service responsable du bon fonctionnement des réseaux informatiques internes de l'entreprise de 18 heures, au lendemain 8 heures, qui, s'ajoutant à la période journalière de travail de 7 heures pouvait conduire un salarié à plus de 10 heures par jour (7 heures dans la journée + 6 heures de 18 à 24 heures).

Dérogation possible : la circulaire (Circ. DGEFP/DRT n° 06, 14 avr. 2003, fiche 8) rappelle, par ailleurs, le régime particulier applicable au repos hebdomadaire (article L. 3132-4 du code du travail) et au repos quotidien (article D. 3131-5 du code du travail) lorsque l'intervention faite au cours de l'astreinte répond aux besoins de travaux urgents destinés à préserver la sécurité des biens et des personnes. Dans ce cas, le repos hebdomadaire peut être suspendu avec un repos compensateur prévu et il peut être dérogé au repos quotidien.

6. Contrôle de l'astreinte et sanctions

En fin de mois, l'employeur remet au salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois ainsi que la contrepartie correspondante. Cette obligation est d'ordre public (article R. 3121-2 du code du travail). Ce récapitulatif est tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'au moins un an.

L'absence de remise de récapitulatif au salarié ou l'absence de conservation du récapitulatif pendant 1 an, l'absence de versement ou d'attribution de la contrepartie sont sanctionnées par une amende prévue pour les contraventions de 4e classe. Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés concernés.

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Samantha FOULON

01 48 06 98 46 – 06 33 24 39 85

samantha.foulon@maiage.fr