

L'astreinte est 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 mise en place de l'astreinte

Au plan conventionnel, notre accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999 prévoit la possibilité de mettre en place des astreintes, notamment pour le personnel assumant des **tâches de gardiennage**.

Cet accord dispose que le contrat de travail du salarié prévoira la contrepartie à cette astreinte. Autrement dit, il faudra inclure **directement dans le contrat de travail** ou par le biais d'un avenant **une clause relative à cette compensation**.

En clair, il est préférable que le contrat de travail ou l'avenant contienne les informations suivantes :

- La possibilité d'effectuer des astreintes de **manière occasionnelle** et pour **les nécessités du service** : l'astreinte est en effet prévue pour intervenir **en cas d'urgence** et son recours ne doit pas être récurrent sous peine d'être abusif ;
- Le type de **compensation** ;
- **Les heures d'intervention** (et de déplacement aller-retour pour se rendre sur le lieu de l'intervention) sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel ;
- L'employeur remettra à chaque fin de mois un **document précisant le nombre d'heures d'astreintes effectuées et la compensation correspondante** ;
- **La programmation individuelle** des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance du salarié **15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'il en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance**.

La rémunération de l'astreinte

Le temps d'intervention est considéré comme du **temps de travail effectif** et doit être rémunéré comme tel. S'il s'agit d'une **intervention téléphonique**, celle-ci sera rémunérée à compter du moment où le salarié décroche et jusqu'au moment où le salarié raccroche.

Le **temps de déplacement** (aller-retour) pour se rendre sur le lieu d'une intervention ou d'un dépannage également un temps de travail effectif.

Ces temps doivent être pris en compte dans **les décomptes de la durée du travail** (heures supplémentaires, repos compensateur, heures de nuit etc.). Cela signifie qu'ils sont rémunérés **comme des heures normales de travail** et donnent lieu à majoration s'il s'agit d'heures supplémentaires, complémentaires ou d'heures de nuit.

Lors de la mise en place d'astreinte, il est important que l'employeur veille au respect du **repos hebdomadaire et du repos quotidien**.

Hors intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le **calcul de la durée minimale de repos quotidien** et de la **durée hebdomadaire de repos**. Elle doit néanmoins faire l'objet d'une **compensation contractuelle**. Il peut s'agir notamment d'une prime forfaitaire, de la fourniture d'un avantage en nature, d'un repos supplémentaire.

Un salarié en congés payés peut-il être d'astreinte ?

Non dans la mesure où le salarié **pourrait être amené à intervenir** pendant cette période de congés payés. Or, il est formellement interdit de faire travailler un salarié pendant ses congés payés.

Le cumul **astreinte** et **congés payés** est donc impossible.

[Accord collectif du 15 juin 1999 relatif à la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat ; art. L. 3121-9 à L.3121-12 du Code du travail, art. R. 3121-2 et R. 3121-3 du Code du travail.](#)

