



Les astreintes doivent elles etre remunérées

Par reglisse, le 03/10/2010 à 13:35

Bonjour, je suis cadre et une astreinte toutes les 3 semaines est prévue dans mon contrat. Est-il normal que l'astreinte ne donne pas droit à une rémunération supplémentaire?? (ce qui était le cas dans mon précédent emploi ou c'était aussi marqué dans mon contrat mais je percevais une rémunération pour chaque semaine d'astreinte). En tant que cadre, je suis sensée être une astreinte téléphonique mais je suis parfois amenée à me déplacer. Je n'ai rien en contrepartie. Est-ce que cela est normal? Il est question de faire passer ces astreintes à une semaine sur deux. Quels sont mes droits? merci

Par **jrockfalyn**, le **03/10/2010** à **18:08**

BonjourrrrL'astreinte, c'est à dire le temps pendant lequel le salarié a l'obligation de se tenir disponible pour intervenir dans l'entreprise en cas d'alarme, de problème technique ou autre, n'est pas un temps de travail effectif. Il n'a donc pas à être rémunéré. rrrnCependant l'article L.3121-7 du code du travail oblige l'employeur à fixer une compensation financière ou en repos. rrrnLe défaut de compensation est une infraction pénale (R.3124-1 : amende de 750 euros).rrrnEn revanche si, en période d'astreinte, vous êtes obligé d'intervenir dans l'entreprise, ces temps constituent un temps de travail effectif qui oblige l'employeur à le rémunérer comme tel...

Par reglisse, le 03/10/2010 à 19:36

merci de votr reponse mais je ne comprends pas bien : dans le premier paragraphe vous dites

qu'il n'y a pas de compensation et dans le deuxième vous dites qu'il en faut unernpouvez vous m'expliquer?? merci

Par **aliren27**, le **03/10/2010 à 19:58**

Bonsoir réglisse,rnrnje pense que jrockfalyn est clair dans ses explications. pas de compensation financière durant votre astreinte. Par contre dès lors que vous intervenez sur le site, ce temps la est du travail effectif et doit etre rémunéré.rnCordialement

Par **reglisse**, le **03/10/2010 à 20:10**

merci de votre reponse mais je suis cadre . je n'ai pas d'horaire, pas d'heures sup et donc pas detemps productif pris en compte. donc quand je dois sortir pendant mes astreintes, je n'ai pas de contrepartie (on me dit que cela fait parti de mon travail) . rnmerci

Par **aliren27**, le **04/10/2010 à 07:31**

Bonjour réglisse,rnrnj'ai fait quelques recherches et voila ce que j'ai trouvé.rnrnLe temps d'astreinte doit être rémunéré,[fluo] quel que soit le niveau de responsabilité du salarié dans l'entreprise, y compris le temps d'astreinte accompli par un cadre.[/fluo]rnLe défaut de paiement de l'indemnité d'astreinte au salarié constitue, pour l'employeur, un manquement à ses obligations lui rendant imputable la rupture du contrat de travail. Cass. soc., 12 oct. 1999.rnrnSeules les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif : elles sont rémunérées sur la base du taux normal, voir d'un taux majoré en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal. C. trav., art. L. 212-4 bisrnrnToutefois, les heures de permanence effectuées sur le lieu du travail, bien que constituant des heures de travail effectif, peuvent être rémunérées partiellement si un régime d'équivalence s'applique.rnrnTenez nous au courant.rnrnCordialementrnAine

Par **reglisse**, le **04/10/2010 à 07:38**

mercirnnpensez vous que le fait que le fait de prendre une astreinte toutes les 3 semaines soit prevu dans mon contrat de travail empeche une rémunération supplémentaire ?? et que ce soit compris dans mon salaire de base??rnrnmerci

Par **aliren27**, le **04/10/2010 à 07:48**

Je vais faire des recherches et revenir vers vous si j'ai la réponse sauf si d'autres internautes interviennentrnrncordialementrnAline

Par **julius**, le **04/10/2010** à **09:30**

Bonjour, Sans vouloir m'immiscer dans votre débat juridique , je pense que l'important est de voir si dans votre contrat , une contre-partie financière est prévue en échange de ces astreintes. Ainsi , il est de jurisprudence constante qu'une astreinte doit comporter une contre partie financière pour être valable au regard des tribunaux; Si il est dit clairement qu'une somme de X sera intégrée à votre salaire mensuel , et en contre partie des astreintes pourront être demandées , vous ne pouvez que vous y pliez. Tout le débat restera sur le nombre d'astreinte à faire , et sur la contre partie versée en échange. Ce sera au juges de fonds de déterminer en cas de litiges si la contre partie est suffisante au regard des sommes versées. Pour vous aider à cadrer l'utilisation par votre employeur: [citation]Article L3121-8 - 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. [/citation] [citation]Article R3121-1 - 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. [/citation]

Par **jrockfalyn**, le **04/10/2010** à **11:18**

Bonjour, Je crois à la lecture de l'ensemble des messages qu'une petite précision s'impose (mon premier message n'était pas suffisamment clair, je vous prie de bien vouloir me pardonner)... La mise en place d'un dispositif d'astreinte est possible soit par accord collectif soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation des représentants du personnel et information de l'inspecteur du travail. Dans tous les cas, une compensation soit financière, soit en repos doit être accordée au bénéfice des personnes soumises à l'astreinte. Cette compensation est due, quelle que soit la qualité du salarié et même si pendant l'astreinte aucune intervention n'a lieu... A l'inverse, dès que le salarié sous astreinte doit intervenir dans l'entreprise, il "basculé" en situation de travail effectif : le temps d'intervention (trajet y compris) doit être comptabilisé dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel (avec heures supplémentaires, le cas échéant). Bien cordialement à tous JR