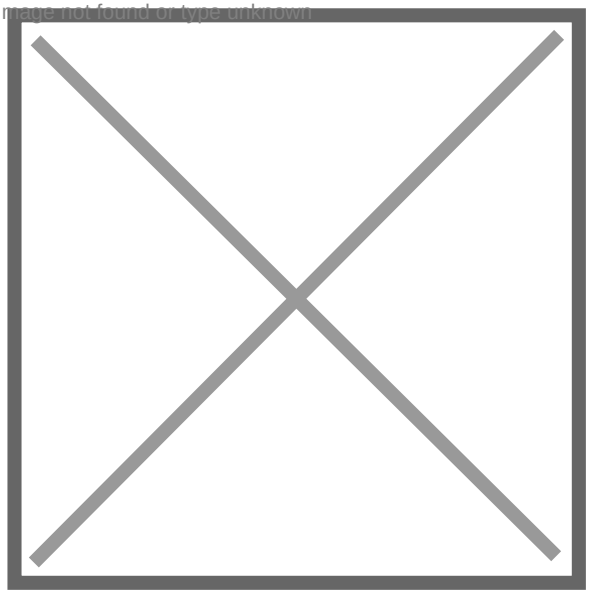
Image not found or type unknown



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 précedent emploi ou c'etait aussi marqué dans mo contrat mais je percevais une rémuneration pour chaque semaine d'astreinte).
En tant que cadre, je suis sensée être une astreinte téléphonque 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**

Bonjour

L'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.

Cependant l'article L.3121-7 du code du travail oblige l'employeur à fixer une compensation financière ou en repos.

Le défaut de compensation est une infraction pénale (R.3124-1 : amende de 750 euros).

En 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 une pouvez vous m'expliquer?? merci

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

Bonsoir réglisse,

je 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.
Cordialement

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) .
merci

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

Bonjour réglisse,

j'ai fait quelques recherches et voila ce que j'ai trouvé.

Le 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]
Le 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.

Seules 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 bis

Toutefois, les heures de permanence effectuées sur le lieu du travail, bien que constituant

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

des heures de travail effectif, peuvent être rémunérées partiellement si un régime d'équivalence s'applique.

Tenez nous au courant.

Cordialement
Aine

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

merci

pensez 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??

merci

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 interviennent

cordialement
Aline

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:

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

[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 soumise 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 "bascule" 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

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés