



# L'ASTREINTE

## EN BREF



- **L'astreinte est une période planifiée** pendant laquelle, **sans être sur votre lieu de travail** ni à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, vous avez **l'obligation d'être en mesure d'intervenir rapidement** pour accomplir un travail au service de l'entreprise.
- Vous devez être **joignable à tout moment** en un lieu situé à **2 heures maximum** du lieu d'intervention.
- **Le temps d'astreinte ne constitue pas du travail effectif.** Seules les **périodes d'intervention** au cours d'une astreinte sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

## RÉMUNÉRATION



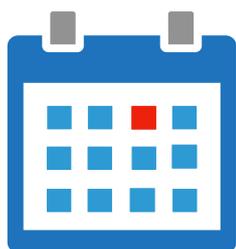
### RÉMUNÉRATION (HORS INTERVENTION)

FORFAIT	HORAIRES	RÉMUNÉRATION
Nuit	De 20h à 8h	25 €
Weekend	Vendredi fin de service à lundi début de service	190 €
Jour férié	De 8h jusqu'au lendemain 8h	75 €
1er mai	De 8h jusqu'au lendemain 8h	90 €
Samedi	De 8h jusqu'au lendemain 8h	65 €
Dimanche	De 8h jusqu'au lendemain 8h	75 €
Semaine	Du lundi 00h jusqu'au dimanche minuit	300 €

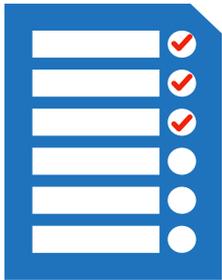


*N.B. Ces montants ne sont pas cumulables. Lorsque deux rémunérations peuvent s'appliquer, la plus élevée est retenue.*

## ORGANISATION



- ➔ Le **planning de l'astreinte** est communiqué au salarié **au moins 15 jours avant** le début de celle-ci. Ce délai peut exceptionnellement être réduit avec l'accord du salarié, **sans pouvoir être inférieur à 1 jour franc.**
- ➔ La période d'astreinte est prise en compte dans **la durée du repos légal.**
- ➔ Si l'astreinte est incompatible avec des **obligations familiales impérieuses** ou des **raisons médicales constatées par le médecin du travail**, le salarié peut refuser d'effectuer une astreinte.
- ➔ Les astreintes de chacun sont limitées à **66 jours, dont 13 week-ends au maximum, par an.** Le nombre cumulé de week-ends travaillés et week-ends d'astreinte **ne peut être supérieur à 20 week-ends par année civile.**
- ➔ **Un week-end travaillé peut être suivi d'un week-end d'astreinte** et inversement, ceci dans la limite exceptionnelle de **3 week-ends consécutifs.**



- ➔ En fin de mois, votre chef de service ou votre chargé de planification **doit vous remettre un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies** au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.
- ➔ Ce document doit être transmis pour traitement à votre gestionnaire de paie **avant le 20 du mois suivant.**

## PRISE EN COMPTE ET RÉMUNÉRATION DES INTERVENTIONS



- ➔ Les interventions **sur le lieu de travail** ou depuis un autre lieu à l'aide de tous **moyens de communication** (téléphone, mail, etc.) sont décomptées comme **temps de travail effectif.**
  - ➔ Toute intervention commencée constitue **au minimum 2 heures de temps de travail effectif**, temps de trajet compris. Au-delà de 2 heures, le **temps de déplacement aller/retour** éventuellement nécessaire à l'intervention est également décompté et rémunéré comme **temps de travail effectif.**
  - ➔ En cas d'intervention sur le lieu habituel ou occasionnel de travail **entre 22 heures et 8 heures, FMM prend en charge les frais de taxi aller et retour** ou les frais de déplacement occasionnés.
- ➔ Si votre temps de travail est **décompté en heures** et que l'intervention génère des **heures supplémentaires**, celles-ci sont assorties des **majorations** fixées à l'article II/2.3.2 de l'Accord FMM. **Vous pouvez choisir entre paiement et récupération.**
  - ➔ Si votre temps de travail est **décompté en jours**, chaque période d'intervention donne lieu à **une récupération égale à la durée de l'intervention**, temps de trajet compris.
  - ➔ **Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte**, le **repos quotidien de 11 heures** consécutives est donné à compter de la fin de la dernière intervention (sauf si vous en avez déjà bénéficié entièrement avant l'intervention).
  - ➔ **Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte**, le **repos hebdomadaire de 35 heures** consécutives (incluant les 11h de repos quotidien) est donné à compter de la fin de la dernière intervention (sauf si vous en avez déjà bénéficié entièrement avant l'intervention).



### À SAVOIR

- Le fait de ne pas remettre le **document mensuel récapitulant le nombre d'heures d'astreinte** accomplies par le salarié au cours du mois écoulé et la **compensation correspondante** expose l'employeur au paiement de **dommages et intérêts** ([Cass. soc. 27 juin 2012 N° 11-13776](#)).
- Un **accident survenant pendant le trajet** est pris en compte en tant qu'**accident du travail.**
- Le **salarié tenu d'être joignable téléphoniquement en dehors de son temps de travail**, en vue de répondre à un appel de l'employeur pour effectuer un travail urgent au service de l'entreprise, **doit être considéré comme étant en période d'astreinte.** ([Cass. soc. 2 mars 2016 N°14-14919](#))
- Si **vous êtes régulièrement d'astreinte** et que celle-ci vous permet tous les mois d'avoir une **meilleure rémunération**, alors la **suppression** de l'astreinte, constitue une **modification de votre contrat de travail.** ([Cass. soc. 19 juin 2008 N°07-41282](#))