



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 (HORS INTERVENTION)



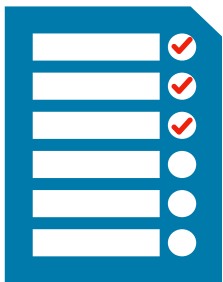
FORFAIT	HORAIRES	RÉMUNÉRATION
Nuit	De 20h à 8h	25 €
Weekend	De vendredi fin de service à lundi début de service	190 €
Jour férié	De 8h jusqu'au lendemain 8h	75 €
1er mai	De 8h jusqu'au lendemain 8h	90 €
Samedi	De 8h jusqu'au lendemain 8h	65 €
Dimanche	De 8h jusqu'au lendemain 8h	75 €
Semaine	Du lundi 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. 27/06/2012 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. 2/03/2016 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. 19/06/2008 n° [07-41282](#)).