



# Les astreintes et la permanence statistique

*Rester joignable pour son employeur, c'est du temps de travail selon la loi.*

Désormais, rester joignable pour son emploi en dehors de ses horaires de travail est défini comme une astreinte par la loi. Vous devez donc être rémunérés si le cas se présente.



Le 12 juillet 2018, la Cour de Cassation, la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire, a rendu une décision réaffirmant qu'être disponible pour son employeur en dehors des heures effectuées sur son lieu de travail est une astreinte.

Autrement dit, il s'agit d'une contrainte salariale qu'un employeur ne peut pas imposer à son personnel sans le rémunérer en conséquence.

Dans cette décision de justice, la Cour de Cassation rappelle que les astreintes obligeant les salariés à être disponibles, en dehors des horaires fixés par leur emploi du temps, doivent être préalablement décidées par un accord de branche ou d'entreprise.

Dans le cas contraire, l'employeur est dans l'obligation d'informer le Comité Social et Économique.

**«L'article L.3121-5 du code du travail**

dispose qu'une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise; seule la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif; l'article L.3121-7 du code du travail prévoit en outre que les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, qui en fixe le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu ».

**Vos représentants FOCom sont à vos côtés pour répondre à vos interrogations et vous accompagner.**



J'adhère à FOCom en ligne

