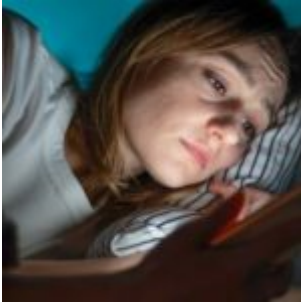


# L'astreinte peut être requalifiée en temps de travail effectif...



© 2023 Les Echos Publishing

Dans le cadre de leur emploi, les salariés peuvent être amenés à effectuer des astreintes. Celles-ci correspondent à des périodes durant lesquelles les salariés, sans être sur leur lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de leur employeur, doivent être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Les périodes d'astreinte donnent alors lieu, pour les salariés, à une contrepartie soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

**Précision** : les interventions du salarié pendant une période d'astreinte sont, elles, rémunérées comme du temps de travail effectif.

Mais attention, l'astreinte peut être requalifiée en temps de travail effectif, c'est-à-dire en permanence, si les contraintes imposées au salarié sont d'une telle intensité qu'elles ne lui permettent pas de vaquer librement à ses occupations personnelles.

Dans une affaire récente, un dépanneur automobile était soumis à des astreintes, sur des périodes de 15 jours consécutifs, afin de pouvoir intervenir sur une portion d'autoroute. En litige avec son employeur, il avait saisi la justice afin

d'obtenir, entre autres, la requalification de ces astreintes en temps de travail effectif.

La Cour d'appel d'Amiens avait rejeté sa demande en retenant, notamment, que les astreintes étaient bien prévues par la convention collective applicable au salarié. Elle avait, en outre, relevé qu'il avait été constitué des équipes de plusieurs dépanneurs, munis d'un téléphone, qui intervenaient à la demande du dispatcheur, lequel, contrairement aux autres salariés, était spécialement affecté à la réception continue des appels d'urgence.

Mais la Cour de cassation, elle, a rappelé que, durant les périodes d'astreinte, le salarié n'est pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur. Et ce, contrairement aux périodes de temps de travail effectif durant lesquelles le salarié est à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Aussi, selon les juges, en cas de litige, il convient d'analyser les conditions dans lesquelles se déroulent les astreintes afin de déterminer si les contraintes imposées au salarié n'affectent pas significativement sa faculté de vaquer à ses occupations personnelles lorsqu'il n'est pas sollicité. Car dans un tel cas, les astreintes constituent, en réalité, des périodes de temps de travail effectif. Or, dans cette affaire, la Cour d'appel n'a pas procédé à une telle analyse alors même que le salarié disposait d'un temps relativement court (30 minutes) pour se rendre sur le lieu de ses interventions.

L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

[Cassation sociale, 26 octobre 2022, n° 21-14178](#)