



# Astreinte ou temps de travail effectif

publié le **07/10/2016**, vu **3419 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

## **Le salarié est-il en astreinte lorsqu'il se tient dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur et à proximité de son lieu de travail afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ?**

Le salarié est-il en astreinte lorsqu'il se tient dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur et à proximité de son lieu de travail afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ?

Dans un arrêt rendu le 08 septembre 2016 (n° 14-23.714), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que la sujétion imposée au salarié de se tenir, durant les permanences, dans un logement de fonction mis à disposition à proximité de l'établissement afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ne l'empêche pas de vaquer à des occupations personnelles, de sorte que la période litigieuse ne constitue pas du temps de travail effectif, mais une période d'astreinte.

La Cour de cassation procède à un rappel de la notion de travail effectif, qu'elle met en comparaison avec la définition de la période d'astreinte, telles qu'elles sont respectivement définies par le code du travail aux articles L. 3121-1 et L. 3121-5.

D'un côté, le travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail correspond au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

De l'autre, l'astreinte est définie à l'article L. 3121-5 du code du travail comme la 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, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

L'astreinte suppose donc que le salarié soit présent à son domicile ou à proximité, ce qui inclut le logement de fonction, dans le cas des permanences, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, pourvu qu'il puisse vaquer librement à ses occupations personnelles.

La faculté pour le salarié de vaquer librement à ses occupations personnelles semble être le point fondamental dans l'opération de qualification des faits opérés par la Cour de cassation lorsque le salarié se tient dans un logement de fonction mis à disposition par l'employeur, afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, en conformité avec ce qui a pu être jugé antérieurement (en ce sens : Cass. Soc., 31 mai 2006, n° 04-41.595).

**Maître Jérémie DUCLOS**

**Avocat à la Cour**