Image not found or type unknown

Devoir rester joignable par l'entreprise : C'est une astreinte !

Conseils pratiques publié le **04/02/2021**, vu **4353 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Le salarié qui doit rester joignable (par téléphone ou par mail) pour répondre aux questions ou besoins de l'employeur en dehors de ses horaires de travail est d'astreinte, même s'il n'est pas à son domicile.

C’est une astreinte, même si le salarié est libre de ses déplacements

Même si le salarié ne reste pas à son domicile, qu’il part en weekend ou voyage, il est toujours en astreinte.

La Cour de cassation vient de confirmer que le lieu dans lequel se trouve le salarié est sans importance sur la qualification d’astreinte, dès lors qu’il est joignable.

Par sa décision du 20 janvier 2021, la Cour rappelle encore une fois que les moyens de communication modernes permettent au salarié de travailler où qu’il se trouve.

L’astreinte donne lieu à compensation

L’astreinte n’est pas du travail effectif, elle ne donne donc pas lieu au versement normal du salaire.

Par contre le salarié reste en lien avec l’employeur et est à sa disposition. De fait il a droit à une compensation pour cette sujétion.

Cette compensation peut prendre la forme d’une indemnisation forfaitaire, ou du versement d’un pourcentage du salaire. Elle peut aussi donner lieu à du repos compensateur, ou même à l’attribution d’un avantage en nature. Par exemple l’employeur peut prévoir la fourniture gratuite d’un logement de fonction. A condition de le rédiger dans une clause claire et précise (Cass. soc. 13 avril 2016, n°14-23306).

NB : Peu importe le niveau de responsabilités du salarié concerné, même s’il est cadre (sauf cadre dirigeant), l’astreinte doit être compensée (Cass. soc. 9 décembre 1998, n°96-44789).

Cela vaut aussi pour les salariés au forfait-jours : Les astreintes donnent lieu à une compensation qui s’ajoute au salaire forfaitaire (Cass. soc.4 mai 1999, n°96-45453).

Astreinte ou heure supplémentaire, évitez le travail en soirée ou le weekend

Si l’employeur attend du salarié qu’il réponde à des demandes par téléphone ou par mail le soir après le travail ou le weekend, le risque est double :

Non seulement le salarié pourra demander une compensation pour ces temps d’astreinte. Mais en plus il pourra demander le paiement des heures supplémentaires réalisées pour les temps pendant lesquels il aura effectivement travaillé pour la société (par téléphone ou par mail) et qui dépasseront ses horaires.

Attention, le salarié au forfait-jours ne pourra que demander la compensation de l’astreinte, mais pas le paiement d’heures supplémentaires en sus.

La morale de l’histoire est la suivante : Si un employeur veut éviter qu’un salarié formule un jour ce type de demande, il doit lui rappeler toujours en encore son droit à la déconnexion, refuser qu’il envoie des mails en soirée, et ne pas l’y inciter en essayant de le joindre sur les plages horaires hors travail !

*

Cet article est non exhaustif. Contactez-nous pour une analyse personnalisée de votre situation. Le Cabinet FOUQUE-AUGIER vous aidera à clarifier les droits des salariés et des employeurs en matière de temps de travail et d’astreinte.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés