



# Le salarié dont la disponibilité est requise afin d'être joignable par l'entreprise est en astreinte

Jurisprudence publié le **10/02/2021**, vu **1002 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](http://Assistant-juridique.fr)

**Le salarié tenu de se rendre disponible certains jours afin de pouvoir être joint pour répondre aux besoins de l'entreprise est en astreinte, même si l'employeur ne lui impose pas de demeurer à domicile.**

Un salarié s'engage, en contrepartie d'une durée minimale annuelle de travail garantie, à réserver un certain nombre de jours de disponibilité sur l'année afin de répondre aux besoins de l'entreprise.

Soutenant que ces journées de disponibilité constituent des astreintes, il saisit la juridiction prud'homale en vue d'obtenir l'indemnisation de ces temps de disponibilité.

La cour d'appel rejette sa demande. Pour elle, le salarié n'est pas en astreinte puisqu'il a la possibilité de déterminer, de modifier voire d'annuler les jours de disponibilité et que l'employeur ne lui impose pas de demeurer à domicile.

La décision des juges du fond est cassée au visa de l'[article L 3121-5 du Code du travail](#), dans sa rédaction issue de la loi 2016-1088 du 8 août 2016. Pour la Cour de cassation, l'obligation pour le salarié de se rendre disponible certains jours afin d'être joint pour répondre aux besoins de l'entreprise caractérise l'existence d'astreintes. En d'autres termes, les contraintes imposées au salarié sont telles que la souplesse d'organisation ne peut pas faire disparaître la qualification d'astreinte.

Il apparaît par ailleurs que la question de la permanence exercée à domicile est indifférente pour la solution du litige puisque ce qui importe est que le salarié qui se rend disponible puisse être joint pendant ces périodes. La Cour de cassation confirme ainsi sa jurisprudence. Cette dernière a en effet évolué pour intégrer les moyens de communication modernes, lesquels permettent de s'assurer de la disponibilité du salarié où qu'il se trouve (Cass. soc. 10-7-2002 n° 00-18.452 FS-PBRI ; Cass. soc. 31-5-2017 n° 15-23.312 F-D ; Cass. soc. 12-7-2018 n° 17-13.029 F-D).

Source : efl.fr

Pour plus d'infos : [Temps de travail effectif : définition](#)

Voir aussi notre guide : [Saisir le Conseil de Prud'hommes 2020-2021](#)

## Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
  - [Guide pratique de la SARL](#)
  - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
  - [Sanctionner un salarié](#)
  - [Licencier un salarié pour faute](#)
  - [Modifier un contrat de travail](#)
- 
- [Quelles sont les durées maximales de travail ?](#)
  - [Preuve des heures de travail effectuées](#)
  - [Travail à temps partiel : heures complémentaires ou heures supplémentaires ?](#)
  - [L'employeur peut-il déterminer librement les horaires de travail ?](#)
  - [Dans quelles circonstances la récupération d'heures est-elle possible ?](#)
  - [A quelles conditions un salarié peut-il travailler de nuit ?](#)
  - [Jours fériés et majoration](#)
  - [Quelles sont les conséquences de la journée de solidarité ?](#)
  - [Repos hebdomadaires des salariés](#)
  - [Le télétravail est-il réglementé ?](#)
  - [Comment calculer les congés payés ?](#)
  - [Le salarié peut-il prendre ses congés payés lorsqu'il le souhaite ?](#)
  - [Que se passe-t-il lorsque le salarié ne prend pas ses congés payés ?](#)