



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 9018

Texte de la question

M. Pierre Ducout attire la bienveillante attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur l'adoption en première lecture de l'amendement n° 229 rectifié, présenté le 9 octobre 2002 par MM. Morange et Morin dans le cadre du projet de loi salaire, temps de travail et développement de l'emploi. Selon cet amendement, durant l'astreinte, l'absence d'intervention est considérée comme un temps de repos. Dans ses déclarations pendant les débats, le ministre a précisé qu'en cas d'abus et d'utilisation permanente des astreintes l'inspection du travail devra tirer toutes les conséquences au regard de la violation des textes légaux relatifs au temps de travail. Cette garantie de l'abus de droit n'est pas nouvelle puisqu'elle est un principe général, mais, dans le cas présent, on peut douter de son effectivité vu le peu de contrôle des inspecteurs du travail mais surtout vu la difficulté à déterminer une situation abusive. De même, cet amendement ne prend pas en considération la jurisprudence de la Cour de cassation, qui avait relevé que le salarié ne pouvait refuser les périodes d'astreinte sauf à être licencié pour faute grave. Il appert dorénavant que, puisque l'absence d'intervention est considérée comme un temps de repos, c'est donc la définition du temps de repos qui s'applique. Cette définition précise que le contrat de travail est suspendu pendant la période de repos. Dès lors, la jurisprudence ne pourra déduire que les effets du temps de repos, c'est-à-dire que le salarié, n'étant plus soumis à la subordination juridique, pourra librement vaquer à ses occupations personnelles et ne sera pas tenu de répondre à des appels de son employeur. En conséquence, il lui demande, vu la précipitation avec laquelle cet amendement a été adopté, s'il n'est pas nécessaire de réexaminer cette disposition, afin que les partenaires sociaux puissent au préalable en débattre.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a attiré l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les difficultés juridiques afférentes aux textes relatifs aux astreintes. Le Gouvernement s'est efforcé de réduire les effets négatifs des lois relatives aux 35 heures en simplifiant et en assouplissant les règles applicables en matière de durée du travail. C'est ainsi que la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi dispose que les temps d'astreinte sont décomptés dans les durées minimales visées aux articles L. 220-1 et L. 221-4 du code du travail concernant les heures de repos quotidien et hebdomadaire. L'article L. 212-4 bis au sein duquel s'insèrent ces nouvelles dispositions encadre les conditions de recours aux astreintes. L'astreinte doit donner lieu à une compensation financière ou sous forme de repos. La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an. Le salarié en astreinte se trouve libre de vaquer à des occupations personnelles sous réserve de rester prêt à intervenir le cas échéant. Il ne peut en principe refuser d'effectuer une astreinte prévue par son contrat de travail ou la convention collective qui lui est

applicable sauf à encourir un licenciement pour faute. Toutefois, une utilisation abusive des astreintes peut être sanctionnée par les juridictions, le temps considéré étant requalifié en temps de travail effectif. Il en est ainsi, par exemple, quand l'astreinte se déroule dans un local proche de l'entreprise, spécialement mis à disposition des salariés pendant la durée de l'astreinte. Dans une telle hypothèse, la Cour de cassation a considéré qu'il s'agissait d'un détournement de la définition de l'astreinte et les périodes en cause ont été requalifiées en temps de travail effectif. De même, il apparaît que si les sujétions imposées au salarié étaient telles qu'en réalité il ne pourrait pas vaquer librement à des occupations personnelles, la permanence assurée devrait être assimilée à du temps de travail effectif.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Ducout](#)

Circonscription : Gironde (7^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 9018

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 23 décembre 2002, page 5046

Réponse publiée le : 27 octobre 2003, page 8174