



**Astreinte : risque de requalification en temps de travail
effectif**

Aux termes de l'article L. 3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Selon l'article L. 3121-5 du même code, une période d'astreinte s'entend comme une 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 est considérée comme un temps de travail effectif.

La CJUE est plus nuancée et adopte une définition plus large du temps de travail effectif en période d'astreinte.

Elle juge que relève de la notion de « temps de travail effectif », au sens de la directive 2003/88, l'intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

Inversement, lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d'une période de garde déterminée n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du temps de travail (CJUE, 9 mars 2021, n° C-344/19).

En l'espèce, le salarié d'une société de dépannage qui assure une permanence pour intervenir sur une portion délimitée d'autoroute saisit le tribunal d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et paiement de diverses sommes puis est licencié un an et demi plus tard.

Le salarié demande le paiement d'heures supplémentaires car les dépanneurs de la société étaient tenus de se tenir en permanence ou à proximité immédiate des ou dans les locaux de l'entreprise, en dehors des heures et jours d'ouverture, afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention.

Les équipes étaient constituées de trois ou quatre 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.

L'arrêt de la cour d'appel en a déduit que ces périodes étaient des astreintes et non pas des permanences constituant un temps de travail effectif.

Tel n'est pas l'avis de la haute cour.

Ainsi, le salarié invoquant le court délai d'intervention qui lui était imparti pour se rendre sur place après l'appel de l'utilisateur, la cour d'appel aurait dû vérifier si le salarié avait été soumis, au cours de ses périodes d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.

Cass. Soc. 26 octobre 2022, n° 21-14.178

<https://www.courdecassation.fr/decision/6358d00a99f67905a719f96b>