

Décision Unilatérale de l'Employeur – Astreinte

Conformément à l'article L.3121-12 du Code du travail

Après consultation et information du comité social et économique et information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, [REDACTED] met en place unilatéralement les conditions de réalisation et modalités d'indemnisation applicables aux astreintes.

Selon l'article L.3121-9 du Code du travail « *une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* ».

L'astreinte permet de répondre aux besoins des membres de [REDACTED] auxquels une réponse structurée doit être apportée et d'intervenir sur des urgences afin d'assurer la continuité de service à nos clients.

Il s'agit d'une astreinte téléphonique du lundi au samedi. Le salarié s'engage à être disponible par téléphone.

1. Bénéficiaires

Sont concernés par la présente décision unilatérale, les salariés des services suivants, après validation de la période d'essai :

- Services généraux
- Informatique
- Traitement de texte (TTX)

Un avenant rédigé annuellement formalise l'accord du salarié concerné par l'astreinte et précise le rythme d'astreinte spécifique à chaque équipe.

2. Moyens mis à disposition

Il est mis à la disposition du salarié en astreinte les moyens de communication et de travail (téléphone mobile et ordinateur) nécessaire pour être joignable pendant la période d'astreinte et pour leur intervention à distance.

3. Organisation et modalités

Chaque mois, un planning selon le modèle transmis par le service des Ressources Humaines, sera établi par le responsable hiérarchique de chaque service concerné et remis préalablement au salarié en astreinte au moins 15 jours avant.

Afin de pouvoir intervenir le cas échéant dans le cadre de ses missions, le salarié devra être joignable durant la période fixée dans le planning, jours fériés compris.

Le salarié ne peut pas être d'astreinte pendant son jour de repos légal soit le dimanche, pendant ses périodes de congés payés et de journées de repos au titre de la réduction du temps de travail, ou encore durant un arrêt de travail.

4. Compensation de l'astreinte

L'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif et n'est pas rémunérée comme tel.

En contrepartie, le salarié en astreinte perçoit une compensation financière. Le calcul de celle-ci est établi à partir d'un taux horaire unitaire fixé à 11 euros bruts et du nombre d'heures d'astreinte envisagé jusqu'au 31 décembre pour une année civile complète.

Cette contrepartie financière versée sous forme de prime mensuelle doit correspondre au nombre d'heures effectivement réalisées jusqu'au 31 décembre de l'année N.

Dès lors que le salarié ne réalise pas la totalité des heures envisagées, une régularisation prenant en compte la totalité des primes mensuelles versées sur l'année N, sera effectuée sur le bulletin de paie de janvier de l'année N+1 selon le nombre d'heures effectivement réalisées sur la base du planning établi par le responsable et transmis au service des Ressources Humaines.

5. Temps d'intervention

Les interventions que le salarié en astreinte sera amené à effectuer (en incluant le temps de trajet le cas échéant) sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles devront être déclarées selon la procédure en vigueur au Cabinet et seront traitées, le cas échéant, en cas de dépassement de l'horaire contractuel du salarié, en heures supplémentaires en incluant les majorations correspondantes.

L'intervention est définie comme suit :

- pour les services généraux : le déplacement sur site ou la résolution du problème par téléphone,
- pour le service informatique : la prise du poste de travail à distance ou la résolution du problème à distance,
- pour le traitement de texte (TTX) : l'élaboration / modification, à distance ou sur site, de tout document à la demande de l'avocat.

6. Temps de travail et repos quotidien

Conformément à l'article L.3121-34 du Code du travail, comme tout salarié, le salarié en astreinte ne doit pas travailler plus de 10 heures par jour, ni plus de 48 heures par semaine ou 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives conformément aux articles L.3121-20 et L.3121-22 du Code du travail.

Le salarié en astreinte bénéficie d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives entre 2 périodes de travail, conformément à l'article L.3131-1 du Code du travail. La durée d'intervention n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire (C. travail, art. L.3121-10).

Pour rappel, le repos hebdomadaire du salarié intervient par principe le week-end, soit le samedi et le dimanche. Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, donné obligatoirement le dimanche, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives.

Fait à Paris, le 7 mars 2024,

La Direction

