



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

LE TEMPS D'ASTREINTE DOIT ÊTRE RÉMUNÉRÉ POUR UN CADRE DE RESPONSABILITÉ

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 1999 p.182

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

LE TEMPS D'ASTREINTE DOIT ÊTRE RÉMUNÉRÉ POUR UN CADRE DE RESPONSABILITÉ

Dans le contexte actuel des négociations sur les 35 heures et en raison des incertitudes portant sur le temps de travail des cadres, toute décision relative à certaines notions de base comme celles de « travail effectif » ou « d'astreinte » retient naturellement l'attention. C'est dire l'intérêt suscité par deux nouveaux arrêts, rendus les 9 et 16 déc. 1998 et qui précisent, pour le premier, la définition de « l'astreinte » ; pour le second, son régime. Notamment depuis le récent arrêt *Lulbin* (Cass. soc., 3 juin 1998, D. 1998, IR p. 174  ; RJS 7/98, n° 867), on savait que « constitue une astreinte et non un temps de travail effectif l'obligation pour un salarié de demeurer à son domicile ou à proximité en vue de répondre à un appel de son employeur pour effectuer un travail au service de l'entreprise ». C'est toujours vrai aujourd'hui, mais l'on sait en outre, grâce à l'arrêt rendu le 9 décembre que l'astreinte doit être rémunérée et que peu importe, de ce point de vue, le niveau de responsabilité de l'intéressé dans l'entreprise.

L'astreinte doit être rémunérée : non comme du travail effectif, puisque justement les deux notions diffèrent ; mais se traduisant par une sujétion pour le salarié, elle ne peut non plus, pour cette raison, être assimilée à du temps de repos et doit bien, par conséquent, donner lieu à rémunération : une autre solution ne heurterait-elle pas d'ailleurs les règles contractuelles de droit commun, qui considèrent comme nulles les obligations sans cause ? Restera alors à identifier le mode de rémunération à octroyer au salarié sous astreinte : le rôle joué par les accords collectifs sera sans doute essentiel. L'astreinte doit être rémunérée et peu importe, par ailleurs, le niveau de responsabilité du salarié dans l'entreprise, de sorte que le personnel d'encadrement ne saurait être privé de cette rémunération au motif que « le service d'astreinte (fait) partie inhérente des fonctions du personnel d'encadrement ». Nul doute qu'à l'heure où la situation faite aux cadres n'est pas toujours simple à gérer, la portée de cette formule est importante : en effet, c'est peut-être vouloir rappeler, de la part des magistrats, que les cadres ne peuvent être exclus, sauf exception, des règles applicables aux non-cadres.

« La décision de l'employeur de mettre en oeuvre le régime des astreintes prévu par l'accord collectif qui s'imposait à la salariée (n'entraîne) aucune modification du contrat de travail » (2e

espèce). Cette autre solution, en revanche, peut susciter des réserves : en effet, selon la Cour de cassation, le recours aux astreintes relève donc de la seule initiative de l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction sans que l'accord du salarié soit requis. La conséquence en est que tout refus du salarié d'assurer une astreinte doit s'analyser comme un manquement aux obligations contractuelles qui peut être sanctionné, éventuellement pour faute grave. Mais cette solution se conçoit-elle aisément, compte tenu des graves conséquences que peut avoir, pour le salarié, sa soumission à un planning d'astreintes à domicile ? On peut en douter. De fait, il est possible de voir, dans cette décision, une autre illustration des limites, au regard de la protection des salariés, de la nouvelle distinction entre changement des conditions de travail et modification du contrat de travail consacrée par les arrêts *Le Berre* (Cass. soc. 10 juill. 1996, RJS 8-9/96, n° 900).